

ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ทัพนันริศร์ สุวรรณรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ทัพนันริศร์ สุวรรณรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เสนอโดย
นายทัพนริศ สุวรรณรัตน์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.รศยกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.กรวดี แผนพรหม)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม
ชื่อนักศึกษา	ทัพนันธิ์ สุวรรณรัตน์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 314 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.990 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาร์ยอละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ย รายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวิทยฐานะ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญซึ่ง ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ และอาจารย์ ดร.ธันยรัตน์ ทองบุญตา ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงการค้นคว้าอิสระทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง ประธานสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์ และผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในส่วนของคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของตำรา เอกสารงานวิจัยทุกเล่มที่ได้นำมาอ้างอิง

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และภรรยาของผู้วิจัยที่สนับสนุนให้การดำเนินชีวิต มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนบ้านท่าพล ผู้ให้คำปรึกษาของผู้วิจัย ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจเสมอมา

ทัพนันท์ สุวรรณรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	11
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	11
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโงะ.....	16
ความหมายของอโงะ.....	16
แนวคิดการทำงานแบบอโงะ.....	17
ภาวะผู้นำแบบอโงะกับการบริหารการศึกษา.....	20
องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบอโงะ.....	22
ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง.....	22
การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น.....	24
มนุษยสัมพันธ์.....	25
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ.....	25
ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ.....	26
การมองแบบองค์รวม.....	27
ความใฝ่รู้.....	28
การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง.....	29
การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร.....	30
ความเป็นเจ้าของ.....	31

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
งานวิจัยในประเทศ.....	36
งานวิจัยต่างประเทศ.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	87
วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
สรุปผล.....	89
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	105
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	119

	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	134
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	136
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	144
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	146

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาสังกัด สพ.ส.ระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับชั้น ในการจัดการเรียนการสอน.....	35
ตาราง 2	ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในสังกัด.....	35
ตาราง 3	ข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด.....	35
ตาราง 4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
ตาราง 5	จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตาราง 6	ภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม.....	54
ตาราง 7	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง.....	55
ตาราง 8	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น.....	56
ตาราง 9	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 3 มนุษยสัมพันธ์.....	57
ตาราง 10	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 4 การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ.....	58
ตาราง 11	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ.....	59
ตาราง 12	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 6 การมองแบบองค์รวม.....	60
ตาราง 13	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 7 ความใฝ่รู้.....	61
ตาราง 14	ระดับภาวะผู้นำแบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาส.ระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 8 การตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลง.....	62

ตาราง 15	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร.....	63
ตาราง 16	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 10 ความเป็นเจ้าของ.....	64
ตาราง 17	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ.....	65
ตาราง 18	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง.....	66
ตาราง 19	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตาราง 20	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ.....	68
ตาราง 21	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ภาพรวมเป็นรายคู่.....	70
ตาราง 22	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงเป็นรายคู่.....	70
ตาราง 23	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่.....	71
ตาราง 24	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เป็นรายคู่.....	71
ตาราง 25	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความใฝ่รู้ เป็นรายคู่.....	72

ตาราง 26	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการตอบ สนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นรายคู่.....	72
ตาราง 27	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเสริม พลังอำนาจ ให้กับบุคลากร เป็นรายคู่.....	73
ตาราง 28	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความเป็น เจ้าของ เป็นรายคู่.....	73
ตาราง 29	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง.....	74
ตาราง 30	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ภาพรวมเป็นรายคู่.....	76
ตาราง 31	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานใน ตำแหน่ง ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงเป็นรายคู่.....	76
ตาราง 32	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น เป็นรายคู่.....	77
ตาราง 33	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่.....	78
ตาราง 34	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรายคู่.....	78
ตาราง 35	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เป็นรายคู่.....	79

ตาราง 36	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านการมองแบบองค์รวม เป็นรายคู่.....	79
ตาราง 37	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านความรู้ เป็นรายคู่.....	80
ตาราง 38	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นรายคู่.....	81
ตาราง 39	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่ง ด้านความเป็นเจ้าของ เป็นรายคู่.....	81
ตาราง 40	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ.....	82
ตาราง 41	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง เป็นรายคู่.....	84
ตาราง 42	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่.....	84
ตาราง 43	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ เป็นรายคู่.....	85
ตาราง 44	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร เป็นรายคู่.....	85
ตาราง 45	ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความเป็นเจ้าของ เป็นรายคู่.....	86

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานการณ์ “VUCA world” ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุค digital disruption ภายใต้นโยบาย “Thailand 4.0” ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในทุกๆ ด้านอย่างเห็นได้ชัดโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เศรษฐกิจ และด้านการศึกษา นอกจากนี้ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, ย่อหน้า 2)

การปฏิรูประบบโครงสร้างพื้นฐานของประเทศไทยเพื่อกำหนดทิศทางเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ในส่วนของการสนับสนุนด้านการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้การศึกษาสามารถสร้างคนดีให้กับสังคมและเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ (สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, 2563, หน้า 245-259) โดยต้องสร้างให้เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองไทย และพลเมืองโลก ที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยคำนึงถึงสิทธิหน้าที่และกติกา มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหา พัฒนาสังคม และสร้างการเปลี่ยนแปลง (ครุสภา, 2563, หน้า 5) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวการศึกษาจึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน จึงเป็นความจำเป็นที่การศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนา เพื่อสร้างผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นที่สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พลิกผัน ยืดหยุ่น ซับซ้อน และคลุมเครือได้ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

ในขณะที่ความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษายังต้องดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้งและถือว่าเป็นความจำเป็นที่สำคัญเร่งด่วน การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ผู้บริหารจะต้องต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา และสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงานให้เหมาะสมการบริหารท่ามกลางความผันผวนนั้นสิ่งที่สำคัญก็คือ การเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ และมีแผน

สำรองไว้สำหรับทุกๆ สถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญต่อระบบการศึกษา ทั้งทางด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหาร การศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยชนา พิระธรณศิริ, 2563, หน้า 12) เพราะฉะนั้นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคนี้ก็คือ การปรับตัวให้ได้อย่างรวดเร็ว เตรียมแผนสำรองเรียนรู้ และทำความเข้าใจสถานการณ์ ทำงานด้วยกระบวนการใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะและพัฒนาไปต่อข้างหน้าได้ ไม่ควรยึดติดกับกระบวนการเดิมๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเห็นว่าวิธีในการทำงานใดที่ไม่มีประสิทธิภาพและล่าช้า ควรมีวิธีการอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว โดย ศศิมา สุขสว่าง (2560, ย่อหน้า 10) ได้เสนอแนวทางในการรับมือของ สถานการณ์ที่มีความผันผวน คลุมเครือข้างต้น มี 4 ด้านหลักๆ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (vision) ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) การทำความเข้าใจ (understanding) ในจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่เสริมสร้างมุมมองใหม่ 3) ความชัดเจน (clarify) มีความชัดเจน ในนโยบาย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมีความเท่าทันต่อเหตุการณ์ และ 4) ความคล่องแคล่ว (agility) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว สามารถเตรียมพร้อมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้

แนวคิดการทำงานแบบอไจล์ (agile) เป็นหนึ่งในแนวคิดการทำงานสมัยใหม่ที่สามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้ โดยแนวคิดการทำงานแบบอไจล์ เป็นแนวคิดที่ทำงาน ให้เร็วขึ้นกว่าเดิมบนคุณภาพที่อย่างน้อยต้องเท่าเดิม และปรับตัวเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ไวขึ้น เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีที่มาจากปัญหาที่ว่า ในโลกยุคปัจจุบันนี้ องค์กรต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของผู้เรียนที่แปรผันไปตาม กระแสสังคมและแบบส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น (TNT Media, & Network Co., Ltd., 2019, para. 4) เหตุนี้ทำให้องค์กรที่ปรับตัวช้าไม่ทันต่อกระแสยุคดิจิทัล กลายเป็นองค์กรที่ล้าหลัง ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2544 ได้มีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในสหรัฐอเมริกาได้ร่วมกันพัฒนาแนวทางการ บริหารองค์กร เพราะว่องไวแบบเก่าไม่สามารถตอบโจทย์กับโลกยุคปัจจุบันได้อีก จึงมี การจัดตั้ง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เรียกตัวเองว่า agile alliance และได้ประกาศ the manifesto for agile software development (Prathan, 2018, para.16) ซึ่งตามความหมายแล้ว อไจล์ หมายถึง แนวคิดหรือ กระบวนการทำงานที่มีความคล่องตัว รวดเร็วและยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ของบริบทในองค์กร ซึ่งการทำงานจะต้องเกิดจากความร่วมมือกัน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาเสนอแนวคิดไว้ว่า การทำงานแบบอไจล์ ไม่ได้

มีเป้าหมายที่จะดำเนินการตามกระบวนการที่คล่องตัวเพียงเท่านั้น แต่ยังมุ่งผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ (ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์, 2564, หน้า 18) เช่นเดียวกับ รัตติยา สวัสดิ์ (2563, ย่อหน้า 14) กล่าวว่า แนวคิดการทำงานแบบอไจล์ เป็นแนวคิดการบริหารยุคใหม่ด้วยการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วด้วยการปรับกระบวนการให้ทำงานเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับ ชาร์มา, และคนอื่นๆ (Sharma, et al., 2012, p.10) กล่าวถึงแนวคิดแบบอไจล์ไว้ว่า 1) สามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการทำงานเกิดความคล่องตัว สามารถแบ่งงานออกเป็นหน่วยย่อยๆ เพื่อให้ลูกค้าสามารถติดตามได้ทุกขั้นตอน 2) ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ มีส่วนร่วมตลอดทุกขั้นตอนของการพัฒนา สามารถปรับปรุงตามความคิดเห็นของลูกค้า ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 3) ลดจำนวนของเอกสารลง สามารถช่วยประหยัดเวลาในการพัฒนาและส่งมอบงานให้สั้นลง 4) ลดความเสี่ยง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็วและได้รับการแก้ไขทันที

จากแนวคิดการทำงานแบบอไจล์ องค์กรทางการศึกษาเริ่มให้ความสำคัญและนำแนวคิดการทำงานแบบอไจล์ไปปรับใช้ เพื่อเป็นการการปรับตัวให้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน พร้อมรองรับรูปแบบการศึกษาในอนาคตที่จะเปลี่ยนไปจากเดิม สามารถนำมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพในวงการศึกษา นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์แนวคิดการทำงานแบบอไจล์ไปใช้ในการบริหารการศึกษา ของ ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564 หน้า 46) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบอไจล์สำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบอไจล์สำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย 10 ด้าน ซึ่งตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบอไจล์ ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สำคัญ คือ สร้างโอกาส ความเสมอภาคให้เด็กและเยาวชนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึงและเท่าเทียม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถและความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จึงเป็นหัวเรือที่สำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจให้เป็นไปตามเป้าที่ตั้งไว้ และเป็นผู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด กระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับยุค “VUCA world” โดยใช้ทักษะแนวคิดของการทำงานแบบอไจล์ (agile) เพื่อพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแบบอไจล์ (agile) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำแบบอไจล์ในบริบททางการศึกษาของประเทศไทยยัง

อยู่ในขอบเขตที่จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำแบบอโลว์กับการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำแบบอโลว์หากมีการนำมาปรับใช้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้บริหารและคณะทำงานด้านการศึกษา อีกทั้งยังช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงาน ลดเอกสาร และระบบการดำเนินงานยังสามารถติดตามได้ทุกขั้นตอน

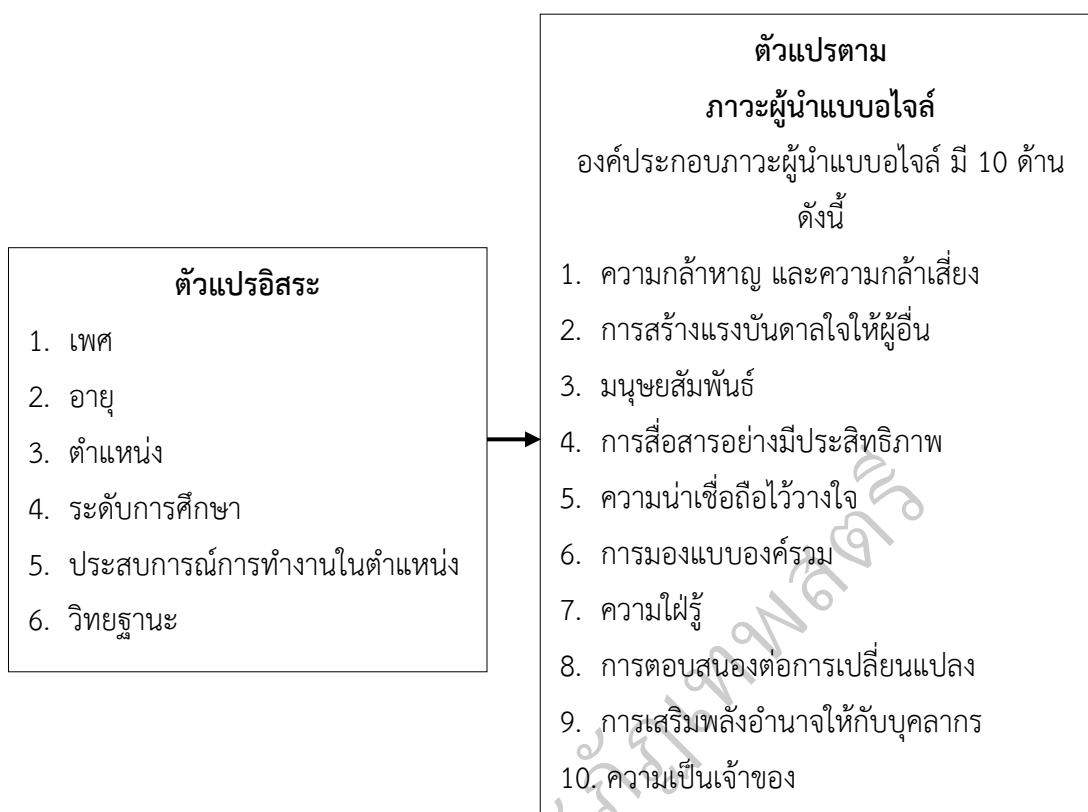
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษา และนำผลจากการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยของ ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 47) มาประยุกต์ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดภาวะผู้นำแบบอโลว์ 10 ด้าน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา และขอบด้านเขตประชากร ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ตำแหน่ง

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง

1.1.6 วิทยฐานะ

1.2 ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยของดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 45) มากำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาภาวะผู้นำแบบบอโลล์ซึ่งมี 10 ด้าน ได้แก่

- 1.2.1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง (courage and risk taking)
- 1.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (inspire others)
- 1.2.3 มนุษยสัมพันธ์ (human relations)
- 1.2.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (strong communication)
- 1.2.5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (trust)
- 1.2.6 การมองแบบองค์รวม (see and optimize the whole)
- 1.2.7 ความใฝ่รู้ (curiosity)
- 1.2.8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (change management)
- 1.2.9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร (empowerment)
- 1.2.10 ความเป็นเจ้าของ (ownership)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 156 คน และครู จำนวน 1,315 คน รวมทั้งสิ้น 1,471 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ทั้งหมด 1,471 คน โดยคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp.886-887) มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 คือ 314 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาความเป็นผู้นำแบบบอโลล์เพื่อประโยชน์ในพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบบอโจลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร รวมทั้งงานวิจัย เพื่อนำมา กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบบอโจล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ กระตุ้นและชี้นำแนวคิดหรือกระบวนการทำงานที่มีความคล่องตัว รวดเร็ว และยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของบริบทในองค์กร

ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมที่การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น และจิตใจที่แข็งแกร่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการเผชิญสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและ อันตราย โดยพิจารณาความคุ้มค่าและผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ มีความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของการประเมินความเสี่ยง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อตนเองหรือองค์กร การแสดงพฤติกรรมนี้จะชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับความล้มเหลว เป็นการเรียนรู้และมีการตัดสินใจที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดง การสร้างพลังภายในเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดและกระทำการสิ่งต่างๆ โดยไม่ต้องการแรงจูงใจจากภายนอก บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่สร้างพลังบวกให้ผู้รับแรงบันดาลใจมีความพยายามและทุ่มเท การแสดง พฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและเห็นภาพวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยกระตุ้นให้ผู้ตามพร้อมฝ่าฟัน ความยากลำบากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงการสร้างและรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจอันดีในการทำกิจกรรมหรือภารกิจ ต่างๆ บ่งบอกถึงความสามารถในการปรับตัวและการประสานความร่วมมือ ซึ่งส่งเสริมให้เกิด ความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน การมีจิตสาธารณะและความพร้อมในการเข้าหาผู้อื่นเป็นปัจจัย สำคัญที่สร้างความเข้าใจและความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน

การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดง การถ่ายทอดข้อมูลและความรู้สึ้อย่างชัดเจนและกระชับ โดยใช้ทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา การสื่อสารนี้จะเป็นการส่งสารที่ตรงประเด็นและสร้างความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงการรับฟังผู้อื่นด้วย ความตั้งใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่ราบรื่น พฤติกรรมนี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ และความไว้วางใจในองค์กร

ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความซื่อสัตย์ ความจริงใจหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและไว้วางใจ

การแสดงพฤติกรรมที่สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ เช่น การรักษาคำสัญญาและแสดงความตั้งใจที่ดี จะสร้างความมั่นใจแก่ผู้อื่นและช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับจากคนรอบข้าง

การมองแบบองค์รวม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่การพิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ไขในมุมมองที่ครบทุกด้านอย่างบูรณาการ การคิดวิเคราะห์ที่ครบถ้วนทั้งในส่วนที่เป็นผลกระทบและโอกาสของแต่ละปัจจัย เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยจะช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพในภาพรวม

ความใฝ่รู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความพยายามในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง บุคคลที่มีความใฝ่รู้จะมีความอยากรู้อยากเห็น กล้าคิดริเริ่ม และใช้เหตุผลในการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังสามารถค้นคว้าและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยคุณลักษณะนี้พบได้ทั้งในผู้เรียนและผู้บริหารองค์กรที่มีความตั้งใจในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การวางแผน การวางระบบงาน การบริหารทรัพยากร และการสร้างความเข้าใจเพื่อช่วยให้อุปกรณ์และองค์กรสามารถปรับตัวไปสู่สถานะใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ ให้อิสระ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร รวมถึงการช่วยจัดปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยผู้บริหารคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความเป็นเจ้าของ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงความรู้สึกหรือความรับผิดชอบต่อบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ บุคคลที่มีความเป็นเจ้าของจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผลงานและองค์กรประสบความสำเร็จ จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาด และมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นคือโอกาสในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังทุ่มเททำงานให้เต็มที่และพยายามผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบอโงะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโงะ
 - 2.1 ความหมายของอโงะ
 - 2.2 แนวคิดการทำงานแบบอโงะ
 - 2.3 ภาวะผู้นำแบบอโงะกับการบริหารการศึกษา
3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบอโงะด้านพฤติกรรม
 - 3.1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง
 - 3.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น
 - 3.3 มนุษยสัมพันธ์
 - 3.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ
 - 3.6 การมองแบบองค์รวม
 - 3.7 ความใฝ่รู้
 - 3.8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 3.9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร
 - 3.10 ความเป็นเจ้าของ
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของภาวะผู้นำจากนักวิชาการต่างๆ พบว่า ได้มีการอธิบายความหมายออกมาอย่างหลากหลาย ตัวอย่างเช่น ครุส (Kruse, 2013, para.15) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคม ซึ่งเพิ่มความพยายามของผู้อื่นให้ถึงขีดสุด เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ในอีกมุมมองหนึ่งของมอแกน (Morgan, 1997, p.25) กล่าวว่า ผู้นำทุกคนมีนิยามความเป็นผู้นำของตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเป็นผู้นำ วัฒนธรรม และทิศทางของบริษัท คำจำกัดความของภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อผู้นำเปลี่ยนเอง ผู้นำคนใหม่มีแนวทางใหม่ๆ ในการเป็นผู้นำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมและพนักงานโดยรวม และวาร์ด (Ward, 2020, p.16) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือภาวะผู้นำคือศิลปะในการจูงใจกลุ่มคนให้ลงมือทำเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในการตั้งธุรกิจนี้อาจหมายถึงการกำกับพนักงาน และเพื่อนร่วมงานด้วยกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของบริษัท

สุขฤทัย จันทรทรงกลด (2558, หน้า 5) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือลักษณะที่แสดงออกของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในการชักจูงผู้อื่นให้ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันตามที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น

พนิดา ไชยแก้ว (2559, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรม กระบวนการ รูปแบบกระบวนการ พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำที่แสดงออกมาเพื่อชักนำหรือจูงใจให้คนในกลุ่มผู้ตามเกิดความคล้อยตามปฏิบัติตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรรรถดี ดีปุ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนโดยสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอในการนี้จะมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (leader) เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่างๆ จากบุคคลอื่นๆ ของกลุ่มซึ่งถือว่าเป็นผู้ตาม (followers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinates) หรือผู้ปฏิบัติ สำหรับความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมด จะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำพยายามมีอิทธิพลต่อผู้ตามในกลุ่มหรือบุคคลอื่นเพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรมและอื่นๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสามารถนำพาบุคลากรและนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ธีรโชติ หล่ายไธ้ (2560, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่ง

การตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์โดยการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (leaders) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

เซอร์จิโอวานี, และมอร์ (Sergiovanni, & Moore, 1989, p.26) ให้คำจำกัดความว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น และใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์

ยุกส์ (Yukl, 1998, p.12) เสนอว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการโน้มน้าวการตัดสินใจขององค์กร หรือกลุ่ม หรือการกระตุ้นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ผ่านการใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำ

นอร์ทเฮาส์ (Northous, 2007, p.120) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้โน้มน้าว ชักจูงบุคคล หรือกลุ่มให้ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย

ดาฟต์ (Daft, 2008, p.27) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือเป้าประสงค์ร่วมกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง จูงใจผู้อื่นให้ประพฤติ ปฏิบัติ หรือดำเนินการตามที่ผู้นำต้องการ เพื่อให้องค์กรหรือกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติ หรือผู้ตามในองค์กรให้เข้าใจบริบทขององค์กร และสามารถปฏิบัติตน ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ฐิริธัญญา พรหมศร (2559, หน้า 23) ได้พูดถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่าผู้ที่มีความรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดของคุณสมบัติของผู้นำ ผู้นำที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำสู่การได้รับการยอมรับจากกลุ่ม นอกจากคุณลักษณะของผู้นำที่จะนำไปสู่ความสำเร็จจะต้องมีความริเริ่ม ไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน ตื่นตัว รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ จงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวม และต่อองค์กร และไม่ถือตัววางตัวให้ลูกน้องนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์นำทางการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 14) อธิบายว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ เพราะเป็น ปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์กร สามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อ การบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าสำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 8) กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งองค์การทุก ประเภทไม่ว่าองค์กร ธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์การเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็น สิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์การ ทั้งนี้เพราะ ผู้นำอาจทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์การ โดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์การ ภาวะ ผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาย่อมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ธนิศ รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ คือ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ผู้นำและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันตาม คุณสมบัติและคุณลักษณะในตัวบุคคล ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำก็สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ สำเร็จ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่มีความสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็น เป็นผู้นำทาง การเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะทุกองค์กรจะประสบ ผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของผู้นำที่มีภาวะผู้นำผู้ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญจนเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความศาสตร์และศิลป์ในการดึงดูดความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในการร่วมกันปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยังเป็นผู้ที่กำหนด แผนการดำเนินงานสร้างความเข้าใจในแนวทางในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกันจนส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สุปรัชญา ประดา (2558, หน้า 45) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าคนเป็นผู้นำจะมี คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับ คนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยานความ ต้องการนำผู้อื่น ความสัจย์ซื่อมีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ มีความเชื่อมั่นในตนเองความเฉลียวฉลาด และความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อ ความสำเร็จของผู้นำเสมอไป 2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral theories of leadership)

แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทักษะและเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (leadership style) ไปได้หลายแบบซึ่งผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงที่สุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน 3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (contingency theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำที่ดีจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มี ผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (fiedler's contingency model) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะบางสถานการณ์กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง เป้าหมาย (path-goal theory) จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่าจะมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอน หรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น 4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (charismatic theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้องมีความสามารถด้านวาจาในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้ที่เปี่ยมแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้อิสัยทัศน์ของตน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ 5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์กร มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามและการกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเมื่อผู้ตามปฏิบัติตามปฏิบัติการกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิภาพสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

สุปรัชญา ประดา (2558, หน้า 46) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำตนเอง (self leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด "ตนเป็นผู้นำตนเอง" การนำตนเองของบุคคล ประกอบด้วย การเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัล

ผลความสำเร็จส่วนตัว และการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว 2) ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงานเกิดจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน แล้วจัดรูปแบบการบริหารจัดการใหม่ เช่น กรณีเกิดขึ้นที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1998 เมื่อบริษัทประกันภัยทะเลเลอร์ (travelers insurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ชื่อซีตีสคอร์ป (citicorp) ภายใต้การนำของผู้เข้าร่วมจากบริษัทเดิมทั้งสองในลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหาร โดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีมงาน ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันด้านต่างๆ และสุดท้ายเป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมงาน คือ การได้ผลงานมากขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) ผู้นำหรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบข่ายการรับผิดชอบงานทั้งองค์การ 4) ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (symbolic leadership) โดย สเมอซิซ, และมอร์แกน (Smircich, & Morgan) ตั้งข้อสังเกตว่าสัญลักษณ์ศาสนาพิธีคำขวัญหรือภาษิตต่างๆ ประวัตินิยามหรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้น ปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบต่อกันมายาวนาน สิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบันที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านั้นล่วงลับไปนับพันปีแล้ว แต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลกโดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.40) กล่าวว่า แนวคิดของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียม และใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความ ยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

4) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดและประสบการณ์ของนักวิชาการในแต่ละสมัย หากผู้นำหรือผู้บริหารเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมตามสถานการณ์ อีกทั้งยังแสดงถึงพฤติกรรมบทบาทในการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสร้างประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโຈล

1. ความหมายของอโຈล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของอโຈลพบว่านักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างครอบคลุม ดังเช่น รัตติยา สวัสดิ์ (2563, ย่อหน้า 15) ได้กล่าวถึงความหมายของอโຈลไว้ว่า เป็นแนวคิดการทำงานที่มีความรวดเร็ว ว่องไว คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า เน้นการทำงานเป็นทีมลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูงบนพื้นฐานคุณภาพที่อย่างน้อยต้องเท่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับดวงศักดิ์ นิภาพันท์ (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อโຈลเป็นกระบวนการทำงานที่ไม่ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวเท่านั้น แต่มุ่งให้ได้รับผลงานที่มีคุณภาพ และตรงกับความต้องการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ นิภาพร สุวัฒนวิษ (2562, หน้า 13) กล่าวว่า อโຈล หมายถึง ความยืดหยุ่น ความคล่องตัว ความรวดเร็ว เน้นการทำงานอย่างรวดเร็ว มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างคนในองค์กร ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว และอโຈล ยังมีความหมายอีกว่า เป็นการปรับปรุงกระบวนการให้ทำงานได้เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการทำงานแบบอโຈลไม่มีแบบสำเร็จรูปตายตัว แต่ละองค์กรจะต้องหาวิธีมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรเอง (TNT, 2562, หน้า 8)

นักวิชาการต่างประเทศยังได้ให้ความหมายของอโຈลไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น ชาร์มา, และคนอื่นๆ (Sharma, et al., 2012, p.8) กล่าวว่า อโຈล เป็นกระบวนการทำงานที่มีความรวดเร็ว คล่องตัวตามวงจรการพัฒนา มีการวางแผนให้น้อยลงและแบ่งการทำงานออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งลักษณะกระบวนการนี้เป็นกระบวนการที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับอับราฮัม, และคนอื่นๆ (Abrahams, et al., 2002, p.12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการพัฒนางานที่มีความรวดเร็ว

คล่องตัว การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ซึ่งอไจล์ยังมีความหมายอีกว่า ความสามารถในการสร้างและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นวิธีการจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน โดยต้องมีคล่องตัว ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและข้อเสนอแนะของบุคลากรในองค์กร สามารถปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสร้างผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Agile Alliance, 2021, para.10)

จากความหมายที่ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่าอไจล์ หมายถึง แนวคิดหรือกระบวนการทำงานที่มีความคล่องตัว รวดเร็ว และยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของบริบทในองค์กร ซึ่งการทำงานจะต้องเกิดจากความร่วมมือกัน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2. แนวคิดการทำงานแบบอไจล์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับต้นกำเนิดของแนวคิดการทำงานแบบอไจล์จากหลายแหล่งข้อมูล สามารถสรุปได้ว่า

แนวคิดการทำงานแบบอไจล์ เกิดจากปัญหาที่ว่า ในโลกยุคปัจจุบันนี้ องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความต้องการของผู้บริโภคที่แปรผันไปตามกระแสสังคมและแบบส่วนบุคคลมากยิ่งขึ้น (TNT Media, & Network, 2019, p.9) ลูกค้าและภาคธุรกิจมีความต้องการผลงานอย่างหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์, 2562, ย่อหน้า 10) เหตุนี้ทำให้องค์กรที่ปรับตัวช้าไม่ทันต่อกระแสยุคดิจิทัลกลายเป็นองค์กรที่ล้าหลัง ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2544 ได้มีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ในสหรัฐอเมริกาได้ร่วมกันพัฒนาแนวทางการบริหารองค์กร เพราะว่าองค์กรแบบเก่าไม่สามารถตอบโจทย์กับโลกยุคปัจจุบันได้อีก จึงมี การจัดตั้งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เรียกตัวเองว่า อไจล์อไลส์ (agile alliance) และได้ประกาศคำแถลงการณ์พัฒนาซอฟต์แวร์แบบอไจล์ (the manifesto for agile software development) (Prathan, 2018, para.12) หลังจากทีมพัฒนาซอฟต์แวร์ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์แบบอไจล์ (agile software development) ออกเป็น 12 หลัก ประกอบไปด้วย (Agile Alliance, 2021, para.11)

1. สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยลูกค้าจะต้องพึงพอใจกับการส่งมอบงานตั้งแต่ต้นอย่างต่อเนื่อง
 2. ยอมรับความเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา
 3. ส่งมอบบ่อยๆ ลดความเสี่ยง คือ ส่งมอบงานที่ใช้งานได้จริงอย่างสม่ำเสมอ
 4. ทำงานร่วมกัน คือ ตัวแทนจากทุกๆ ฝ่ายควรทำงานร่วมกันเป็นประจำ
 5. เชื่อใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน สร้างสภาวะแวดล้อมและให้การสนับสนุนในสิ่ง
- ที่พวกเขาต้องการและให้ความไว้วางใจแก่พวกเขาในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

6. ปฏิสัมพันธ์กันซึ่งๆ หน้า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ

7. ความคืบหน้าวัดผลจากงานที่ใช้ได้จริง ซอฟต์แวร์ที่ใช้งานได้จริงเป็นตัวหลักในการวัดความก้าวหน้าของโครงการ

8. พัฒนางานด้วยความคงที่ ทุกฝ่ายทำงานควรจะสามารถรักษาอัตราเร็วในการทำงานร่วมกันให้คงที่ได้ตลอดไป

9. พัฒนาความเป็นเลิศต่อเนื่อง การใส่ใจในความเป็นเลิศทางเทคนิคและงานออกแบบที่ดีอย่างต่อเนื่อง

10. ทำสิ่งที่สำคัญและกล้าละสิ่งที่ไม่สำคัญ คือ ทำสิ่งที่สำคัญและรู้จักปฏิเสธสิ่งที่ไม่สำคัญในการทำงานนั้นสำคัญยิ่ง

11.ให้อำนาจในการตัดสินใจกับทีมงาน งานที่ออกมาดีที่สุดเกิดจากทีมที่บริหารจัดการตัวเองได้

12. ร่วมกันปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทีมจะต้องย้อนกลับไปทบทวนดูสิ่งที่ผ่านมาเพื่อหาทางที่จะพัฒนาความมีประสิทธิภาพของทีม แล้วนำมาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทีม

จากต้นกำเนิดแนวคิดการทำงานแบบอโลว์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการทำงานแบบอโลว์จากทัศนะของผู้ร่วมเสนอแนวคิดดังกล่าวไว้หลากหลายดังเช่น

พุทธศักดิ์ ต้นตีสุทธิเวช (2559, ย่อหน้า 25) ได้เสนอหลักแนวคิดสำคัญของอโลว์ไว้ 5 ประเด็น ดังนี้ 1) ไม่เน้นกระบวนการและเอกสาร โดยเน้นที่การพัฒนาผลลัพธ์ให้ดีที่สุดมากกว่าการยึดติดกับเอกสารต่างๆ 2) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากความต้องการมีเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การทำงานค่อนข้างมีความยืดหยุ่นตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเป็นหลัก สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา 3) ติดตามงานอยู่เสมอ และมีการส่งมอบงานให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง 4) กล้ายอมรับกับความผิดพลาดและแก้ไขไปทีละขั้นตอน 5) เน้นทำงานเป็นทีม คือ เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าทำตามกระบวนการ ให้ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญวุฒิ อักษรสมชีพ (2561, ย่อหน้า 24) ได้เสนอหลักการทำงานแบบอโลว์ไว้ว่า 1) เน้นการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ มากกว่าเครื่องมือต่างๆ ที่นำมาช่วย 2) เน้นที่ผลิตภัณฑ์ มากกว่าการทำเอกสาร 3) เน้นตอบสนองผู้ใช้งาน มากกว่าแค่ทำตามสัญญา 4) เน้นการปรับปรุงพัฒนา มากกว่าการทำตามแผนที่วางเอาไว้

สอดคล้องกับคำแถลงการณ์พัฒนาซอฟต์แวร์แบบอไจล์ (Manifesto for agile software development, 2001, para.10) ได้กล่าวถึงคำประกาศที่สำคัญของอไจล์ไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญกับตัวผู้ทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงาน มากกว่าขั้นตอน วิธีการ หรือ เครื่องมือ 2) สร้างผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการทำงานที่สามารถใช้งานได้จริง มากกว่า เอกสาร หรือ การใช้เวลาในการวางแผนเอกสารงาน 3) ทำงานร่วมกับลูกค้ามากกว่าการต่อรองสัญญากับลูกค้า 4) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการทำงานตามความต้องการของลูกค้ามากกว่าการทำตามแผนการเพียงอย่างเดียว

อีกทั้ง ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ (2564, หน้า 35) กล่าวว่า แนวคิดการทำงานแบบอไจล์ ไม่ได้มีเป้าหมายที่จะดำเนินการตามกระบวนการที่คล่องตัวเพียงเท่านั้น แต่ยังมุ่งผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติยา สวัสดิ์ (2562, หน้า 21) กล่าวว่า แนวคิดการทำงานแบบอไจล์ เป็นแนวคิดการบริหารยุคใหม่ด้วยการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ด้วยการปรับกระบวนการให้ทำงานเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนั้น ทีเอ็นที มีเดีย, และเครือข่าย (TNT Media, & Network, 2019, p.20) ยังได้เสนอหลักการการทำงานแบบอไจล์ประกอบด้วย 1) การทำงานแบบ cross - functional team คือ การนำคนที่มีมาจากหลายสายงานที่มักมีความต่างกัน มาทำงานร่วมกันอยู่ในทีมเดียวกัน 2) ทีมมีอำนาจในการในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของโครงการมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วที่สุด 3) ใช้บุคลากรที่ทำงานเพื่อโครงการนี้โดยเฉพาะ โฟกัสในขอบข่ายของโครงการที่ได้รับมอบหมายมาแบ่งงานให้เป็นโครงการเล็กๆ 4) กำหนดเป้าหมายที่ใช้ระยะเวลาสั้นๆ เมื่อประเมินผลแล้วว่าอยู่ในทิศทางที่ดีจึงค่อยต่อยอดทำเพิ่มไปเรื่อยๆ ซึ่งหากพบข้อผิดพลาดหรือจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงใดก็จะปรับเปลี่ยนการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละรอบไป 5) สามารถรับรู้สถานะของโครงการได้อย่างชัดเจน ทุกคนต้องสื่อสารและรายงานความคืบหน้าของโครงการให้ทั้งทีมได้รู้ เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนและการวัดผลได้ 6) เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ เรียนรู้ข้อผิดพลาดและข้อดีได้อย่างรวดเร็ว สามารถหาข้อบกพร่องตลอดจนข้อดีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

นักวิชาการ องค์กรทั้งในประเทศ และต่างประเทศได้เสนอข้อดีและข้อจำกัดของการนำแนวคิดแบบอไจล์ไปใช้ ดังเช่น ชาร์มา, และคนอื่นๆ (Sharma, et al., 2012, p.7) กล่าวถึงข้อดีของการนำแนวคิดแบบอไจล์ไปใช้ว่า 1) สามารถปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการทำงานเกิดความคล่องตัว สามารถแบ่งงานออกเป็นหน่วยย่อยๆ เพื่อให้ลูกค้าสามารถติดตามได้ทุกขั้นตอน 2) ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ มีส่วนร่วมตลอดทุกขั้นตอนของการพัฒนา สามารถปรับปรุงตามความคิดเห็นของลูกค้า ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 3) ลดจำนวนของ

เอกสารลง สามารถช่วยประหยัดเวลาในการพัฒนาและส่งมอบงานให้สั้นลง 4) ลดความเสี่ยง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็วและได้รับการแก้ไขทันที

ส่วนข้อจำกัดของการนำแนวคิดแบบอจิลไปใช้ ชาร์มา, และคนอื่นๆ (Sharma, et al., 2012, p.11) ได้กล่าวไว้ว่า 1) การปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากลูกค้าไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับข้อมูลหรือคุณลักษณะของงาน กระบวนการพัฒนาอาจจะไม่ได้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า 2) การขาดเอกสาร ถึงแม้ว่าการลดจำนวนเอกสารจะช่วยประหยัดเวลาในการพัฒนา เนื่องจากเป็นข้อได้เปรียบของอจิล แต่ในทางกลับกันจะเป็นข้อเสียอย่างมากสำหรับนักพัฒนา เนื่องจากความต้องการของลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นถ้ามีข้อมูลที่มีอยู่จำกัดจึงเป็นเรื่องยากมากสำหรับนักพัฒนาใหม่ที่เข้าร่วมทีมพัฒนาในระยะหลังๆ 3) สิ้นเปลืองเวลาและเปลืองทรัพยากร เนื่องจากความต้องการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากลูกค้าไม่พอใจกับงานบางส่วนที่พัฒนาขึ้น ส่วนที่เพิ่มขึ้นนั้นก็ไม่มีประโยชน์ จึงเป็นการสูญเสียเวลา ความพยายาม และทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็นในการพัฒนาส่วนเพิ่มนั้น 4) การทำงานแบบอจิลมีประโยชน์สำหรับการจัดการมากกว่านักพัฒนา การทำงานแบบอจิลมีส่วนช่วยในการจัดการ กำหนดเป้าหมาย และกำหนดระยะเวลา แต่เป็นเรื่องยากมากสำหรับนักพัฒนาที่ยังไม่เชี่ยวชาญ ที่จะสามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากแนวคิดการทำงานแบบอจิลที่ได้มีนักวิชาการ องค์กรในประเทศ และต่างประเทศเสนอแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปแนวคิดการทำงานแบบอจิลได้ดังนี้ เป็นกระบวนการทำงานที่มีความคล่องแคล่ว ว่องไว ต้องเกิดจากการความร่วมมือกันในองค์กร มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เน้นความสำคัญของการทำงาน มากกว่าขั้นตอนหรือเครื่องมือในการทำงาน บุคลากรที่มีความตั้งใจ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และกล้าที่จะก้าวข้ามความคุ้นชินแบบเดิมๆ ที่คุ้นเคยเพื่อผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ

3. ภาวะผู้นำแบบอจิลกับการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย บทความ วารสารที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอจิลในบริบททางการศึกษา พบว่ามีการศึกษาได้อธิบายไว้อย่างหลากหลาย สรุปได้ดังนี้

แลง (Lang, 2017, para.14) ได้ศึกษาเรื่อง agile learning: sprinting through the semester เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบ agile ซึ่งเป็นแนวทางการสอนแบบใหม่ที่ใช้กระบวนการและหลักการพัฒนาซอฟต์แวร์แบบอจิล (Agile) กับบริบทของการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบอจิลได้ดำเนินการและประเมินในระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้แบบอจิลเป็นการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ ในขณะเดียวกันการเรียนรู้แบบอจิลนั้นใช้เวลานานกว่าการเรียนรู้ตามแบบเดิมๆ และยังทำให้นักเรียนล้าหลังได้ง่ายขึ้น อย่างไรก็ตามนักเรียนระบุว่าชอบการเรียนรู้แบบ อจิลมากกว่าแบบดั้งเดิม และจากมุมมองของผู้สอน การเรียนรู้

แบบบอโลล์จำเป็นต้องมีการวางแผนเป็นจำนวนมาก ทำให้มีความจำเป็นในการให้คำแนะนำและคำอธิบายนักเรียนมากขึ้นด้วย

เทย์เลอร์ (Taylor, 2017, p.25) ได้ศึกษาเรื่อง an examination of the relationships between agile leadership factor and curriculum reform in higher education เสนอว่า ผู้นำในระดับอุดมศึกษาควรเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และการปฏิรูปวิธีการสอนแบบเดิมๆ ผู้นำควรจะเรียนรู้ที่จะปรับให้เข้ากับการคิดแบบ agile มากขึ้น และผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจถึงความสำคัญ of วิธีที่สามารถพัฒนาการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ การศึกษาวิจัยในปัจจุบันมักจะอ้างอิงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเป็นผู้นำแบบบอโลล์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการศึกษาระดับอุดมศึกษา

เบรกสเปียร์ (Breakspear, 2017, para.22) ทำการศึกษาเรื่อง developing agile leaders of learning: school leadership policy for dynamic times และเสนอว่า บทบาทของผู้นำในการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารการศึกษาต้องมีภาวะผู้นำแบบบอโลล์ 4 ประการ ประกอบด้วย 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผ่านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งกระบวนการบริหารงานที่เน้นการลงทุนในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การจ้างครูผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้แสดงภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่เหมาะสม ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งนอกจากจะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้วยังส่งผลทางบวกต่อกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ และคุณภาพของผู้เรียนด้วย 3) ผู้นำในสถานศึกษาที่มีพัฒนาการ มีความเปลี่ยนแปลง มีความไม่แน่นอน และ ยากจะประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยกระทบสถานศึกษานั้น ต้องมีความเชี่ยวชาญในการออกแบบงานเพื่อบูรณาการการปรับปรุงกระบวนการบริหาร และขั้นตอนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างรวดเร็ว 4) ให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบร่วมกันในทีมภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำความเชี่ยวชาญของบุคคลต่างๆ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งสนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการประเมินผลงานพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร เป็นต้น

จะเห็นว่าการศึกษภาวะผู้นำแบบบอโลล์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในปัจจุบันยังอยู่ในกรอบที่จำกัด ยังมีผู้ที่ศึกษาในเรื่องนี้ไม่มากนัก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นจะเป็นการศึกษาในต่างประเทศ (ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์, 2564, หน้า 22) ดังนั้น ในบริบทของประเทศไทยยังคงต้องมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบบอโลล์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาอีกมาก

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบอไจล์

แนวคิดดังกล่าวข้างต้น แสดงถึงลักษณะการทำงานแบบอไจล์ ซึ่งนำไปสู่ผู้นำที่ต้องมีคุณสมบัติ หรือภาวะผู้นำแบบอไจล์ที่ต้องสอดคล้องกับการทำงานแบบอไจล์ ดังนั้นในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอไจล์ จากการศึกษาข้อค้นพบผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยภาวะผู้นำแบบอไจล์จากงานวิจัยของ ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 38) ภาวะผู้นำแบบอไจล์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านกรอบความคิด (mindset) มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยม (vision, direction and core value) กรอบความคิดเติบโต (growth mindset) และเจตคติเชิงบวกต่อแนวคิดการทำงานแบบอไจล์ (positive attitudes toward agile)

2. องค์ประกอบหลักด้านพฤติกรรม (behaviors) มี 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง (courage and risk taking) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (inspire others) มนุษยสัมพันธ์ (human relations) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (strong communication) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (trust) การมองแบบองค์รวม (see and optimize the whole) ความใฝ่รู้ (curiosity) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (change management) การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร (empowerment) และความเป็นเจ้าของ (ownership)

ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบอไจล์ด้านพฤติกรรม ซึ่งมี 10 องค์ประกอบย่อยข้างต้น มาปรับและประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากภาวะผู้นำแบบอไจล์ด้านพฤติกรรมนั้นสามารถมองเห็นเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ อีกทั้งยังเป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาในบริบทของผู้บริหารในประเทศไทยโดยตรง

จากการศึกษาความหมายขององค์ประกอบด้านพฤติกรรม 10 องค์ประกอบย่อย พบว่า นักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายเชิงแต่ละองค์ประกอบย่อยไว้แตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

1. ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง

ธามัน สู่แสงส่องนที (2561, หน้า 14) อธิบายว่า พฤติกรรมความกล้าหาญ หมายถึง พฤติกรรมที่ความสามารถยืนหยัดเผชิญหน้าต่อปัญหา สถานการณ์ความอันตราย และความกลัวที่อาจจะหลีกเลี่ยงได้หรือไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยอาศัยคุณภาพของจิตใจและจิตวิญญาณและการตั้งปณิธานที่แน่วแน่เพื่อให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดีโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความคุ้มค่าพอที่จะทำให้บุคคลเข้าไปเสี่ยงต่ออันตรายเพื่อผลลัพธ์ที่มีผลดีต่อตัวบุคคลหรือส่วนรวม

เจษฎา จันทรา (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของ ความกล้าหาญ กล้าเผชิญ ความเสี่ยง คือความกล้าและเต็มใจในการเข้าไปดำเนินธุรกิจที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ โดยมีการประเมินความเสี่ยง เพื่อหาความเสี่ยงในระดับที่สามารถรับได้ และต้องกล้าเผชิญกับความเสี่ยงอย่างย่อท้อ โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งหวังผลกำไรทางธุรกิจจนนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจในอนาคต

เอื้ออารีย์ เหมะ (2563, หน้า 9) กล่าวว่า พฤติกรรมความกล้าหาญและความกล้าเสี่ยง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงกล้าแสดงความคิดเห็นและความต้องการของตนเอง กล้าเผชิญหน้าอุปสรรคและความผิดพลาด ตั้งมั่นกับสิ่งที่เลือกและลงมือทำ ไม่ล้มเลิกความตั้งใจ ชี้อตรงกับความคิดและความรู้สึกของตนเอง และสร้างกำลังใจให้ตนเองได้

ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 12) อธิบายว่า ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง (courage and risk taking) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนคิดวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดของสิ่งที่จะดำเนินการไว้ล่วงหน้า และเลือกกระทำสิ่งต่างๆ จากผลการวิเคราะห์นั้น โดยปราศจากความกลัวต่ออันตราย หรือความยากลำบาก

สโตเวลล์ (Stowell, n.d., para.2) เสนอว่า ความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยง เป็นสิ่งที่ผู้นำแสดงความกล้าหาญ ไม่เกรงกลัวที่จะเสี่ยงแต่ไม่ประมาท

สไนเดอร์ (Snyder, 2015, para.12) กล่าวว่า ความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยง หมายถึง การตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะด้วยการกระทำตามความเสี่ยงที่คิดว่าเหมาะสมในช่วงเวลานั้น ซึ่งหลังจากที่ผ่านเหตุการณ์นั้นมาแล้ว ตัวของผู้กระทำและผู้ร่วมเหตุการณ์ได้เห็นว่า พฤติกรรมนั้นเป็นความกล้าหาญ การมองความกล้าหาญในมุมมองนี้ให้น้ำหนักกับสถานการณ์มากกว่าตัวแปรที่เป็นคนชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ล้วนมีความกล้าหาญในตัวเองหากตกอยู่ในเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม

เมอร์ซิโน (Mersino, 2018, para.22) อธิบายว่า ความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยง คือ ผู้นำต้องแสดงความกล้าหาญเมื่อเผชิญกับความเสี่ยง หรือความล้มเหลว และพลิกสถานการณ์ให้เกิดการเรียนรู้

จากความหมายของความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยง สามารถสรุปได้ว่า ความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยง หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมที่การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและจิตใจที่แข็งแกร่งของผู้บริหารสถานศึกษาในการเผชิญสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและอันตราย โดยพิจารณาความคุ้มค่าและผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ มีความสามารถในการตัดสินใจบนพื้นฐานของการประเมินความเสี่ยง และมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อตนเองหรือองค์กร การแสดงพฤติกรรมนี้จะชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับความล้มเหลวเป็น การเรียนรู้และมีการตัดสินใจที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2551, หน้า 88) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หมายถึง การสร้างพลังอำนาจในตนเองชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใดๆ ให้กับผู้อื่นที่พึงประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอกที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นภายในจิตใจเสียก่อนเพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดการคิดและการกระทำในสิ่งที่พึงประสงค์ เหมือนเช่นปกติวิสัยของมนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้นจะยากสักเพียงใดก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายสู่ความสำเร็จที่ต้องการให้จงได้ แม้จะต้องเสียสละบางสิ่งของตนเองไปบ้างก็พร้อมจะเสียสละได้เสมอถ้าจะช่วยนำ มาซึ่งผลสำเร็จที่ต้องการนั้นได้จริงๆ

พรรณพร บุญทศ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หมายถึง การสร้างพลังอำนาจในตนเองให้เกิดขึ้นกับผู้อื่นชนิดหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนการคิดและการกระทำใดๆ ที่พึงประสงค์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการโดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจ (motivation)

ราศี สวอินทร์, และคนอื่นๆ (2562, หน้า 16) เสนอว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หมายถึง การสร้างพลังผลักดันที่สามารถทำให้คนคนหนึ่งมีความพยายามทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวังให้สำเร็จ โดยเรียนรู้วิธีการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จจากคนในครอบครัว คนรอบข้าง บุคคลสาธารณะ หรือเกิดจากตนเอง

ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 12) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (inspire others) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกระทำ หรือแสดงออกเพื่อจูงใจผู้อื่น เพื่อขับเคลื่อนความคิด และการกระทำใดๆ ที่พึงประสงค์

จู๊ด, และพิคโคโล (Judge, & Piccolo, 2004, p.10) ได้อธิบายความหมายการสร้างแรงบันดาลใจว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงความชัดเจนของวิสัยทัศน์ทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจที่จะกระทำตาม ซึ่งทำให้ผู้ตามมีมาตรฐานในการทำงานสูงและมีการสื่อสารที่ชัดเจนสำหรับการมุ่งไปสู่เป้าหมาย

เอนเกน (Engen, 2005, p.21) สรุปว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น เป็นการสร้างประสบการณ์ที่บูรณาการเข้าด้วยกันกับความสามารถทางอารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา และประสาทสัมผัสที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถกระทำการได้วิธีที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงการสร้างพลังภายในเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดและกระทำสิ่งต่างๆ โดยไม่ต้องการแรงจูงใจจากภายนอก บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่สร้างพลังบวกให้ผู้รับแรงบันดาลใจมีความพยายามและทุ่มเท การแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและเห็นภาพวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยกระตุ้นให้ผู้ตามพร้อมฝ่าฟันความยากลำบากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. มนุษยสัมพันธ์

พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ (2561, หน้า 15) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจ และบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะ เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น ใครเห็นก็อยากอยู่ใกล้ มนุษยสัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจหรือสาเหตุภายในของบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามจนสามารถทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ (2564, หน้า 12) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ (human relations) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแสดงต่อผู้อื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

นิมาลิกี ไบสะเมาะ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

เบนตัน (Benton, 1998, p.9) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในเรื่องความร่วมมือและความขัดแย้ง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวก

จากความหมายของมนุษยสัมพันธ์ สามารถสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจอันดีในการทำกิจกรรมหรือภารกิจต่างๆ บ่งบอกถึงความสามารถในการปรับตัวและการประสานความร่วมมือ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน การมีจิตสาธารณะและความพร้อมในการเข้าหาผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเข้าใจและความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน

4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (2561, ย่อหน้า 11) อธิบายว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน รวมถึงการทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายใต้ข้อมูลเหล่านั้น ทั้งที่อยู่ในรูปแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา ทักษะการสื่อสารนี้เปรียบเหมือนตัวเชื่อมประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มหรือหน่วยงาน ช่วยให้สามารถสื่อสารเข้าใจกัน และสื่อสารเรื่องที่มีข้อมูลแง่ลบหรือข้อความยากๆ ได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งหรือทำลายความเชื่อมั่นเชื่อใจระหว่างกัน

รัชนก เชื้อแพทย์ (2563, หน้า 5) เสนอว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารรูปแบบต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการสื่อสารแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายสู่ผลสำเร็จ

สุรพงษ์ โสธนะเลียร (2563, หน้า 9) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การโอนความหมาย (meaning transfer) ระหว่างผู้สื่อสาร (communicators/ communicants) ซึ่งผู้สื่อสารหมายถึงทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารไม่ว่าจำนวนเท่าใดเพื่อพยายามทำให้พวกเขาเข้าใจในความหมายเดียวกัน ตรงประเด็นและถูกต้อง

ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 12) อธิบายว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (strong communication) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่แสดงออกถึงการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ สามารถถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความต้องการของตนผ่านสื่อต่างๆ อาทิการพูด การเขียน สัญลักษณ์การแสดง หรือกิจกรรมต่างๆ ไปถึงผู้รับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์

คอร์ตแลนด์, และจอห์น (Courtland, & John, 2010, p.8) ได้นิยามความหมายว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการถ่ายโอนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารให้เกิดความเข้าใจตรงกันอย่างถูกต้อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น การพูด การใช้สัญลักษณ์ การเขียน เป็นต้น

อาควัว, และเอ็มมานูเอล (Akua, & Emmanuel, 2014, p.14) ได้นิยามความหมายว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการในการส่งข้อมูลและความเข้าใจร่วมกันจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งอย่างกระชับและตรงประเด็น และการสื่อสารในที่ทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างและรักษาสัมพันธภาพในการทำงานที่มีคุณภาพขององค์กร

จากความหมายของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง พฤติกรรมการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความต้องการของตนผ่านสื่อต่างๆ ไปถึงผู้รับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์

5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

สราลี โรมรัตนพันธ์ (2561, หน้า 14) อธิบายว่า ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ คือ การเกิดความเชื่อมั่น หรือเกิดความไว้วางใจในเชิงบวกซึ่งมีความสำคัญในจิตใจของบุคคล

นพพล นพรัตน์ (2563, ย่อหน้า 5) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (trust) คือ ความเชื่อมั่นที่เรามีต่อบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลว่าเขาหรือพวกเขาเหล่านั้นมีเจตนา มีการกระทำ และการแสดงออกในทิศทางเหมาะสมเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ในแต่ละโอกาส ซึ่งจะทำให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ (2564, หน้า 13) อธิบายว่า ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (trust) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแสดงออก อาทิ คำพูด คำสัญญา หรือ การกระทำ ที่ทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่นเชื่อใจจากผู้อื่น

เดวิส, และคนอื่นๆ (Davis, et al., 2000, pp.563-576) อธิบายว่า ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจอันดีที่เป็นเชิงบวกในการกระทำต่อผู้อื่น ทั้งในด้านพฤติกรรม คำพูด การสื่อสาร โดยความไว้วางใจเป็นทั้งความเชื่อ การตัดสินใจและการกระทำกระทำโดยไม่หวังผล พร้อมช่วยเหลือกันและกัน แสดงออกอย่างเปิดเผย

มาร์เชลล์ (Marshall, 2000, p.10) ให้ความหมายเกี่ยวกับความเชื่อถือไว้วางใจว่าเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อลักษณะหรือความสามารถของบุคคลอื่น

เอเวอร์ราร์ด, และกัลเลตตา (Everard, & Galletta, 2005, p.18) เสนอว่า ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อในเชิงบวกที่เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของบุคคลหรือสิ่งของ

จากความหมายของความน่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความจริงใจหรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและไว้วางใจ การแสดงพฤติกรรมที่สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ เช่น การรักษา คำสัญญาและแสดงความตั้งใจที่ดี จะสร้างความมั่นใจแก่ผู้อื่นและช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการยอมรับจากคนรอบข้าง

6. การมองแบบองค์รวม

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (ม.ป.ป, ย่อหน้า 2) อธิบายว่า การมองแบบองค์รวม หมายถึง การมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นแบบบูรณาการ และกำหนดแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยงโดยพิจารณาครบทุกด้านของปัญหา พร้อมแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยงกันเป็นระบบ

กมล ลีประเสริฐ (2561, ย่อหน้า 25) กล่าวว่า การมองแบบองค์รวม คือ การมองภาพรวมของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นล้วนเป็นเหตุหรือส่งผลกระทบต่อเรื่องนั้น

ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ (2564, หน้า 13) อธิบายว่า การมองแบบองค์รวม (see and optimize the whole) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมององค์รวมในภาพรวม มองจากมุมสูง (bird's-eye view) เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงจากภาพใหญ่ที่สุดไปหาส่วนที่ย่อยที่สุด รู้ว่าบุคคลใดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จิริยุทธ์ ทวีพงษ์ (2565, หน้า 20) อธิบายว่า การมองแบบองค์รวม คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มองการทำงานของโรงเรียนในภาพรวม เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงกันในการทำงานของฝ่ายต่างๆ รู้ว่าบุคคลใดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถจะกำหนดทิศทางของโรงเรียนได้ชัดเจน

ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์ (2565, หน้า 23) กล่าวว่า การมองแบบองค์รวม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมองเห็นทั้งองค์กรและมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพทั้งหมดแทนที่จะเป็นส่วนย่อยๆ

เมอร์ซิโน (Mersino, 2018, para.13) กล่าวว่า การมองแบบองค์รวม เป็นความสามารถในการมองเห็นแบบองค์รวม กล่าวคือ มีความสามารถในการมองเห็นทั่วทั้งองค์กร และมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมมากกว่าส่วนเล็กๆ

จากความหมายของการมองแบบองค์รวม สามารถสรุปได้ว่า การมองแบบองค์รวม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่การพิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ไขในมุมมองที่ครบทุกด้านอย่างบูรณาการ การคิดวิเคราะห์ที่ครบถ้วนทั้งในส่วนที่เป็นผลกระทบและโอกาสของแต่ละปัจจัย เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยจะช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพในภาพรวม

7. ความใฝ่รู้

วัฒนา พาผล (2551, หน้า 5) ได้อธิบายความใฝ่รู้ คือ คุณลักษณะทางจิตใจของผู้เรียนที่แสดงถึงการเห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ อยากรู้ อยากเห็น กล้าคิดริเริ่ม เพียรพยายาม และการใช้เหตุผลในการแสวงหาความรู้ และในการทำสิ่งต่างๆ รวมทั้งสามารถศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง

วาสนา กิมเท้ง (2553, หน้า 7) อธิบายว่า ความใฝ่รู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการเห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ ความอยากรู้อยากเห็น ความตั้งใจ การกล้าคิดริเริ่ม เพียรพยายาม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการมีเหตุผล

พงษ์เทพ ปลื้มใจ (2555, หน้า 6) ได้ให้ความหมายความใฝ่รู้ว่า เป็นความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการเรียน ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยวิธีการแสวงหาความรู้ สืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จัดบันทึก สรุปความรู้ ประสบการณ์และสามารถถ่ายทอดเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าให้แก่ผู้อื่นได้

พจมาน พิเดช (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ความใฝ่รู้ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการเรียนมีความกระตือรือร้น มีความอยากรู้อยากเห็น มีความตั้งใจ ความพยายามแสวงหาความรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม

ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ (2564, หน้า 13) อธิบายว่า ความใฝ่รู้ (curiosity) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสนใจใคร่รู้เรื่องต่างๆ ด้วยความเต็มใจ มีความพร้อม และอดทนในการค้นคว้าแสวงหาข้อมูล มีมุมมองที่หลากหลายเพื่อสืบเสาะหาข้อความรู้ใหม่เสมอ

แดเนียล เอลลิส เบอร์ลิน เป็นนักจิตวิทยาผู้ริเริ่มการศึกษาเกี่ยวกับความใฝ่รู้ได้ให้ความหมายของความใฝ่รู้ (curiosity) ว่าเป็นพฤติกรรมของคนที่ไม่ถูกกระตุ้นให้สนใจ จะเกิดความต้องการแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อที่จะอธิบายความกำกวม ความซับซ้อน และความไม่แน่นอน ให้มีความกระจ่างขึ้น (Kashdan, et al., 2009, p.16)

จากความหมายของความใฝ่รู้ สามารถสรุปได้ว่า ความใฝ่รู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความพยายามในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง บุคคลที่มีความใฝ่รู้จะมีความอยากรู้อยากเห็น กล้าคิดริเริ่ม และใช้เหตุผลในการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังสามารถค้นคว้าและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม โดยคุณลักษณะนี้พบได้ทั้งในผู้เรียนและผู้บริหารองค์กรที่มีความตั้งใจในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

8. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

กาญจนา รุ่งเรือง (ม.ป.ป., หน้า 3) กล่าวว่า การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการยอมรับกระบวนการที่ทำให้องค์การเปลี่ยนจากสถานะที่เป็นอยู่ ไปสู่สถานะที่ต้องการในอนาคต เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์การในการใช้ทรัพยากรที่สามารถสร้างคุณค่า และเพิ่มมูลค่าของผลตอบแทนสำหรับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การอย่างมีแบบแผนในระบบต่างๆ ภายในองค์การทั้งหมดหรือบางส่วนให้เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างดีขึ้น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ นำไปสู่การมีประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

อำนาจ วัดจินดา (2560, ย่อหน้า 20) อธิบายว่า การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้ เพื่อร่วมกันเปลี่ยนแปลงสภาพขององค์การแบบเดิมไปสู่องค์การแบบใหม่ คือองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คอนซิงค์ กรู๊ป (2564, ย่อหน้า 8) กล่าวว่า การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (change management) เป็นการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึง การวางแผน การวางระบบงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทุกครั้งที่เปลี่ยนจะส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานและองค์กร

ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ (2564, หน้า 13) อธิบายว่า การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (change management) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแสดงถึงการยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

บริษัทสตูดิโอ (ประเทศไทย) จำกัด (2564, ย่อหน้า 2) ให้ความหมายของการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (change management) คือ วิธีการบริหารจัดการรูปแบบหนึ่งซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กร รวมถึงการวางแผน และระบบงานต่างๆ ขององค์กรที่เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ซึ่งทุกการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบตามมา ดังนั้นการบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) จึงนำมาใช้เพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปในทางที่ดีและลดผลกระทบให้เหลือน้อยที่สุด

สุปัญญา สุนทรนนท์ (2565, ย่อหน้า 14) กล่าวว่า การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการ เครื่องมือ และเทคนิค ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการจากการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดระเบียบการทำงาน และอบรมพนักงานเรื่องวิธีการทำงานแบบใหม่โดยจุดหมายคือการช่วยพนักงานยอมรับ ปรับตัว ปรับวิธีการทำงาน และเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการวางแผนไว้ได้

จากความหมายของการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ว่าการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพร้อมปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การวางแผน การวางระบบงาน การบริหารทรัพยากร และการสร้างความเข้าใจเพื่อช่วยให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัวไปสู่สถานะใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร

วรพจน์ รัชธรรม (ม.ป.ป., ย่อหน้า 3) อธิบายว่า การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เกณท์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (2562, ย่อหน้า 3) อธิบายว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร คือ การให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและดำเนินการให้แก่บุคลากร การกระจายอำนาจในการตัดสินใจจะส่งผลให้การตัดสินใจกระทำโดยผู้ที่อยู่ใกล้หน้างานมากที่สุด ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานนั้น การกระจายอำนาจในการตัดสินใจมีจุดมุ่งหมายในการช่วยให้บุคลากรสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตั้งแต่การติดต่อครั้งแรก การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพ รวมทั้งปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรที่ได้รับอำนาจในการตัดสินใจ จะต้องมีความรู้และสารสนเทศเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่เหมาะสม ดังนั้น ส่วนราชการจึงต้องให้ข้อมูลและสารสนเทศที่ ทันเหตุการณ์ และมีประโยชน์

ชลิตา มิ่งขวัญ (2564, ย่อหน้า 11) ได้ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร (empowerment) ว่า เป็นการให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ

การปฏิบัติการแก่บุคลากร เมื่อบุคลากรใดได้รับการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ บุคลากรนั้นจะพยายามใช้ความรู้และความเข้าใจที่ตนมีอยู่เกี่ยวกับเรื่องงานนั้นๆ ในการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพมากที่สุด

ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 13) อธิบายว่า การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร (empowerment) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ให้อิสระ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการช่วยขจัดปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

จิริยุทธ์ ทวีพงษ์ (2565, หน้า 9) อธิบายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำงานอย่างอิสระ สามารถใช้ความสามารถความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างอิสระ โดยผู้บริหารคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายของการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร สามารถสรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ให้อิสระ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการให้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการปฏิบัติการแก่บุคลากร รวมถึงการช่วยขจัดปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยผู้บริหารคอยช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

10. ความเป็นเจ้าของ

ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 13) อธิบายว่า ความเป็นเจ้าของ (ownership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ปฏิบัติ หรือแสดงออกเสมือนเป็นเจ้าของสถาบันอุดมศึกษา

ฐิติการย์ ฤทธิชัยนุวัฒน์ (2565, หน้า 10) อธิบายว่า ความเป็นเจ้าของ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติหรือแสดงออกเสมือนเป็นเจ้าของสถานศึกษา อาทิ การรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ความทุ่มเทเอาใจใส่ต่องาน

H & G (Thailand) Co., Ltd (n.d., para.2) กล่าวว่า ความเป็นเจ้าของ หมายถึง การให้พนักงานของคุณ มีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ร่วมกับคุณ

วอร์เรน (Warren, 2017, para.5) ได้ให้ความหมาย ความเป็นเจ้าของ คือ ความคิดหรือความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเห็นองค์กรของพวกเขาประสบผลสำเร็จในเป้าหมาย ก้าวผ่านอุปสรรค สร้างผลกำไร และเติบโตอย่างเข้มแข็งไปด้วยกัน

เมอร์ซิโน (Mersino, 2018, para.14) กล่าวว่า ความเป็นเจ้าของ คือผู้ที่รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่ตน และทีมงานสร้างขึ้น ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นทำให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์

HREX. เอเชีย (HREX.asia, 2022, para.4) อธิบายว่า ความเป็นเจ้าของ คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าจะต้องทำหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อผลักดันให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จด้วยดี ไม่ปล่อยปะละเลยหรือเพียงทำไปวันๆ แล้วคอยรับเงินเดือนตามกำหนดเท่านั้น เปรียบเหมือนตอนที่เราได้เป็นเจ้าของโทรศัพท์เครื่องโปรด, แผ่นเสียงสุดรัก หรืออะไรก็ตามที่เราอยากดูแลให้ดีที่สุด เราต้องสร้างความรู้สึกแบบเดียวกันขณะทำงานให้ได้ ซึ่งขั้นตอนนี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทั้งเพื่อนร่วมงาน, หัวหน้าทีม และฝ่ายบุคคล (HR)

จากความหมายของความเป็นเจ้าของ สามารถสรุปได้ว่า ความเป็นเจ้าของ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงความรู้สึกหรือความรับผิดชอบต่อบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ บุคคลที่มีความเป็นเจ้าของจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผลงานและองค์กรประสบความสำเร็จ จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาด และมองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นคือโอกาสในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังทุ่มเททำงานให้เต็มที่และพยายามผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง

ปณิธาน สระบุรี 2 ต้องเป็นหนึ่ง ทั้งคุณภาพและคุณธรรม

วัฒนธรรมองค์กร

S = Service mind การบริการอย่างมิตร รวดเร็ว ใส่ใจ

R = Responsible & Result Based Management รับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ ที่คุณภาพ

ผู้เรียน

I = Integration การบูรณาการด้านการบริหารจัดการและการศึกษา

2 = Double to the best ผลงานเป็นแบบอย่าง ทั้งคุณภาพและคุณธรรม

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรคุณภาพ คุณธรรม สร้างทุนมนุษย์ สู่อนาคตที่เป็นสุขอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology)
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคมีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษาเด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่างๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอมวกมั่ง มีโรงเรียน ในความรับผิดชอบ จำนวน 135 โรงเรียน ทั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบของเครือข่ายสหวิทยศึกษา เป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา จำนวน 14 สหวิทยศึกษา ดังนี้

1. สหวิทยศึกษาเมืองใหม่ จำนวน 12 โรงเรียน
2. สหวิทยศึกษาวังสัทา จำนวน 11 โรงเรียน
3. สหวิทยศึกษาแก่งคอยรวมใจ จำนวน 8 โรงเรียน
4. สหวิทยศึกษาผาเสด็จ จำนวน 8 โรงเรียน
5. สหวิทยศึกษาสุวรรณโยธิน จำนวน 7 โรงเรียน
6. สหวิทยศึกษาพหลโยธิน จำนวน 9 โรงเรียน
7. สหวิทยศึกษาระพีพัฒน์ จำนวน 12 โรงเรียน
8. สหวิทยศึกษาศรีเสาวภาค จำนวน 9 โรงเรียน
9. สหวิทยศึกษาวิหารแดง จำนวน 11 โรงเรียน
10. สหวิทยศึกษาสุวรรณศร จำนวน 11 โรงเรียน
11. สหวิทยศึกษามวกเหล็กมิตรภาพ จำนวน 8 โรงเรียน
12. สหวิทยศึกษาขับสนุ่นหนองย่างเสือ จำนวน 9 โรงเรียน
13. สหวิทยศึกษาลำพญา จำนวน 11 โรงเรียน
14. สหวิทยศึกษาวังมั่งชลสิทธิ์ จำนวน 9 โรงเรียน

ตาราง 1 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาสังกัด สพป.สระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับชั้นในการจัดการเรียนการสอน

อำเภอ	สถานศึกษาสังกัด สพป. (แห่ง)		
	อ.1 -ป.6	อ.1 -ม.3	รวม
แก่งคอย	27	12	39
หนองแค	31	6	37
วิหารแดง	18	4	22
มวกเหล็ก	17	11	28
วังม่วง	7	2	9
รวม	100	35	135

ตาราง 2 ข้อมูลจำนวนสถานศึกษาในสังกัด

ขนาด	จำนวนรวม (แห่ง)	คิดเป็นร้อยละ	จำแนกตามอำเภอ (แห่ง)				
			แก่งคอย	หนองแค	วิหารแดง	มวกเหล็ก	วังม่วง
ขนาดเล็ก	62	45.93	17	18	12	9	6
ขนาดกลาง	68	50.37	22	18	8	18	2
ขนาดใหญ่	5	3.70	-	1	2	1	1
รวม	135	100	39	37	22	28	9

ตาราง 3 ข้อมูลจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.สบ.2		
ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	127	8.70
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	29	1.98
ครู	1,304	89.32
รวม	1,460	100

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบอไจล์ และแนวทางการพัฒนาด้วยวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ โดยแบ่งออกเป็นงานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

วรจรรย์ อาริวงค์ (2556, หน้า 6) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานตามแบบโมเดลอไจล์ (agile model) เพื่อให้ทราบถึงปัญหาในการปรับปรุงระบบการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ การทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการปรับปรุงระบบการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ส่วนงานและแผนกงานมีระดับความพึงพอใจในการปรับปรุงระบบการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบทำให้เกิดประสิทธิภาพของโปรแกรมการทำงาน 2) การพัฒนาระบบทำให้เกิดประสิทธิภาพหลังการลงระบบการทำงาน และ 3) การพัฒนาระบบในการนำข้อมูลไปใช้ จึงนำข้อมูลไปทดสอบด้วยวิธีของแทมฮัน พบว่า 1) แผนกบริการลูกค้าส่วนใหญ่พนักงานมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบทำให้เกิดประสิทธิภาพของโปรแกรมการทำงานน้อยกว่าแผนกบริการสาขาและแผนกเงินโอน 2) แผนกบริการลูกค้าส่วนใหญ่พนักงานมีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาระบบทำให้เกิดประสิทธิภาพหลังการลงระบบการทำงานน้อยกว่าพนักงานแผนกบริการสาขาด้วย 3) แผนกบริการลูกค้าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านการพัฒนาระบบในการนำข้อมูลไปใช้น้อยกว่าพนักงานแผนกเงินโอนและพนักงานแผนกประเมินผลสาขา สรุปได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงระบบการทำงานตามแบบโมเดลอไจล์ในระดับมาก

นิภาพร สุวัฒนวนิช (2562, หน้า 7) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการใช้อไจล์ (agile) ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จของธนาคารแห่งหนึ่ง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคและข้อจำกัดในการทำงานแบบอไจล์ในองค์กร และค้นหาแนวทางในการนำอไจล์ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ณ ตอนนี้องค์กรยังไม่ได้เป็นอไจล์เต็มรูปแบบ และมีข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประเด็น เช่น วัฒนธรรมขององค์กรที่ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ข้อจำกัดของเวลาที่ต้องรีบออกผลิตภัณฑ์ ไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน กระบวนการทางความคิดของพนักงานที่ไม่เปิดใจในการทำงานร่วมกันและการยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิมๆ ผู้คุมโครงการไม่มีอำนาจสั่งการมากพอ ทำให้การติดตามงานเป็นไปอย่างล่าช้า บางครั้งการที่มีอำนาจสั่งการ ทำให้พนักงานไม่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ณณา มนต์ปณิชา (2563, หน้า 6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการปรับโครงสร้างองค์กรจากการทำงานแบบแบ่งตามหน้าที่ (functional structure)

มาเป็นการทำงานโดยใช้แนวคิดแบบบอโล (agile organization) ของบริษัทเครื่องมือแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก คือ 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเกิดจากการที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง 2) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานซึ่งเกิดจากการได้รับความเคารพเชื่อถือและมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) ปัจจัยด้านการเพิ่มการสื่อสารกันให้มากขึ้นภายในทีมซึ่งเกิดจากการที่บริษัทมีนโยบายที่ชัดเจน การบริหารและการควบคุมงานที่ดีของหัวหน้างานและมีการทำงานเป็นทีม และ 4) ปัจจัยด้านการกระตุ้นให้สมาชิกปรับปรุงและพัฒนาตัวเองซึ่งเกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีเรื่องที่น่าสนใจและมีความมั่นคง ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และความต้องการของตลาด ตลอดจนการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานให้มากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั้งหมด 4 ข้อดังนี้ 1) ในด้านโครงสร้าง ควรปรับจำนวนทีมใหม่ให้มีจำนวนที่น้อยลงและมีการบริหารจัดการแบบบริษัท มีการจัดพนักงานส่วนหนึ่งให้เป็นผู้สนับสนุนจากส่วนกลาง และมีการจัดส่วนงานตรวจสอบการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้ตามมาตรฐานในทิศทางเดียวกัน 2) ด้านวิธีการทำงาน ควรสร้างกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือมากขึ้น ตามวิธีการทำงานแบบ flight levels เพื่อให้เกิดความร่วมมือของพนักงานทุกระดับ 3) ด้านการตั้งเป้าหมายเสนอการใช้ OKRs ร่วมกับ KPI เพื่อให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและวัดผลได้ 4) ด้านการพัฒนาสินค้าและบริการ จะต้องทำทั้งด้านการให้บริการและด้านการพัฒนาสินค้าใหม่เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานและเพิ่มความพึงพอใจให้ดียิ่งขึ้น

ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์ (2564, หน้า 5) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบอโลสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบอโลสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบอโลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบอโลสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) กรอบความคิด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย และ 2) พฤติกรรม ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบย่อย ซึ่งผลการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบบอโลของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยโดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ประเมินตนเอง พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประเมินตนเองว่ามีภาวะผู้นำแบบบอโลในระดับผู้สร้างแรงบันดาลใจ (catalyst leadership) รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบบอโลในระดับผู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ (achiever leadership) และระดับผู้เชี่ยวชาญ (expert leadership) ตามลำดับ และ 2) การประยุกต์ใช้อุดมการณ์แห่งบอโลทางการอุดมศึกษาของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยโดยการเปรียบเทียบการให้

ความสำคัญตาม อุดมการณ์แห่งอโงะการอุดมศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า 1) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาตัวผู้เรียน และตัวผู้สอนเองมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของสถาบันอุดมศึกษา 2) ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาสมรรถนะ และการประสานความร่วมมือของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา มากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการแข่งขันกันทำผลงานของบุคลากรแต่ละคนในสถาบันอุดมศึกษา 3) ให้ความสำคัญในด้านการที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีงานทำจำนวนมาก มากกว่าการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และ 4) ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาบัตร ทั้งนี้ ด้านการพัฒนาสมรรถนะ และการประสานความร่วมมือของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้ความสำคัญมากที่สุด

พิศาล เจนใจ (2565, หน้า 17-18) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโงะการของผู้บริหารสถานศึกษากับบทบาทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบอโงะการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบอโงะการแฝงอยู่ทั้งในด้านการรอบความคิดและด้านพฤติกรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอายุผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปีและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบอโงะการของผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันเกิดความผันผวนต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาได้ หรือเป็นสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันแบบตั้งตัวไม่ทันและในปัจจุบันคือ นวัตกรรมที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงสูง ทั้งนี้ ยังมีสถานะที่มีความไม่แน่นอนสูงอีกด้วย คาดการณ์ได้ยาก ขาดความชัดเจน ไม่สามารถหาข้อมูลที่ชัดเจนมายืนยันในแต่ละสถานการณ์ได้ทำให้ยากต่อการตัดสินใจมีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในเชิงระบบมีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ ความคลุมเครือไม่ชัดเจนไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อเตรียมพร้อมกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก คือ มนุษยสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะก่อนการเข้ารับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้ารับการอบรมจากสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงาน มีทักษะในด้านต่าง ๆ ที่ผู้บริหารควรมี รวมไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอีกด้วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

วีระพันธ์ กาวิชัย (2565, หน้า 94) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอโจล์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นได้รับการพัฒนาในเรื่องการมีความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการนำมาพัฒนางาน และการลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย 2) สาเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการนำมาพัฒนางาน คือ มีความรู้ความเข้าใจในบริบทของงานที่ทำ ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และทักษะทางด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างไม่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ปิดกั้นทางความคิด รวมถึงงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงานมีอยู่อย่างจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะการบริหารงานที่ต่างกัน มุ่งเน้นการบริหารงานเฉพาะที่ตนสนใจและมีความถนัด ทำให้ไม่เกิดการพัฒนางาน และขาดการมองภาพแบบองค์รวม ส่วนสาเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย คือ โครงสร้างองค์กรเป็นอุปสรรคในการทำงานเนื่องจากมีสายบังคับบัญชาที่มากจนเกินไป ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมีความเป็นอัตตาของตนเองสูง ส่งผลให้ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูยังไม่ดีพอ เกิดความขัดแย้งในองค์กร รวมถึงการมีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ มีสถานที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทำกิจกรรมร่วมกันอยู่อย่างจำกัด 3) แนวทางในการพัฒนาด้านการมีความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการนำมาพัฒนางาน คือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง เข้าร่วมการอบรม เปิดใจยอมรับความคิดเห็นจากบุคลากรของตนเอง และไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิมๆ กำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรในองค์กรมีวิสัยทัศน์ในทิศทางเดียวกัน สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ส่วนแนวทางในการพัฒนาด้านการลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย คือ จัดกิจกรรมหรือโครงการโดยให้บุคลากรหมุนเวียนกันทำหน้าที่ต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์กรมากขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลิกภาพโดยการวางตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และกาลเทศะ มีความเป็นกันเอง สร้างความโปร่งใสในการทำงานที่ครูและบุคลากรสามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และมีพื้นที่ส่วนกลางที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์กัน

สมชาย เทพแสง (2567, หน้า 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (agile leadership) รูปแบบใหม่ของผู้นำยุคดิจิทัล พบว่า ภาวะผู้นำแบบคล่องตัวเป็นรูปแบบใหม่ของผู้นำในยุคดิจิทัลที่สามารถปรับตัวให้องค์กรเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่คล่องตัวขึ้น ขับเคลื่อนกระบวนการ และผลลัพธ์ให้ประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง

รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด นำมาพัฒนางานให้เกิดความได้เปรียบต่อการแข่งขันกับองค์กรอื่น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การปรับตัวและยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การจัดการการเปลี่ยนแปลง เห็นอกเห็นใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความอยากรู้อยากเห็น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

คิวบิก (Cubric, 2012, p.11) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการแบบบอโจลในโรงเรียนสอนธุรกิจ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ อธิบายเกี่ยวกับการประเมินและการหารือเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่ๆ การจัดการแบบบอโจล และรายวิชาที่คล้ายกันในสถานศึกษา ซึ่งบอโจลเป็นวิธีการที่คล่องตัวที่เป็นที่นิยม และส่วนใหญ่จะใช้ในโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าวิธีการนี้ช่วยให้การสร้างการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งเป็นการเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเพิ่มการจ้างงาน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังระบุด้วยว่า แม้จะมีค่านิยมแบบบอโจล แต่ปัญหาการทำงานเป็นทีมก็ยังคงเกิดขึ้น โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การสร้างกลุ่ม และความเป็นผู้นำ ซึ่งมีประเด็นในผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ได้แก่ 1) การปรับสมดุลของความไม่แน่นอน 2) มีสิ่งจูงใจเพิ่มเติมสำหรับการสนับสนุนที่นำไปสู่ความรู้ขั้นสูง เช่น การปรับโครงสร้างเนื้อหาที่มีอยู่และการรวมแนวคิดของผู้อื่น 3) แนวทางเกี่ยวกับการสร้างทีม ความเป็นผู้นำของทีม และการแก้ไขข้อขัดแย้งในทีม

เทย์เลอร์ (Taylor, 2017, p.17) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเป็นผู้นำแบบบอโจลและการปฏิรูปหลักสูตรในสถานศึกษา กล่าวว่าผู้นำต้องเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจที่คล่องแคล่ว มีส่วนร่วมในการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ บุคลากรการกระทำต่างๆ และร่วมมือกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายด้านที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในบริบทต่างๆ ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเป็นผู้นำแบบบอโจลและการปฏิรูปหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา รัฐโคลัมเบีย แมริแลนด์ และเวอร์จิเนีย การศึกษานี้สำรวจวิวัฒนาการของความเป็นผู้นำแบบบอโจลในบริบทขององค์กร โดยใช้เครื่องมือ LDI พบว่า ปัจจัยความเป็นผู้นำแบบบอโจล ได้แก่ 1) เทคโนโลยี (TA) 2) การตัดสินใจ (DM) 3) การทำงานเป็นทีม (TW) 4) การเสริมอำนาจ (EMP) และ 5) การทำงานร่วมกันของคณาจารย์ (FC) ซึ่งส่งผลต่อการปฏิรูปหลักสูตรที่ระดับนัยสำคัญ .01

แลง (Lang, 2017, para.10) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบอโจล ซึ่งเป็นแนวทางการสอนแบบใหม่ที่ใช้กระบวนการและหลักการพัฒนาซอฟต์แวร์แบบบอโจล กับบริบทของการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบบอโจลมีลักษณะเฉพาะด้วยวัฏที่เรียกว่า sprints ได้แก่ การวางแผน การออกแบบ การสร้าง การทดสอบ การทบทวน และเปิดตัวอย่าง ซึ่งผลการสำรวจของนักเรียนเมื่อสิ้นสุดภาค

การศึกษาเผยให้เห็นว่าการเรียนรู้แบบอโรลล์ผสมผสานการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ นักเรียนระบุว่าชอบการเรียนรู้แบบอโรลล์มากกว่าการเรียนรู้แบบเดิมๆ ที่สำคัญการเรียนรู้แบบอโรลล์ส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการเรียนรู้แบบอโรลล์จำเป็นต้องมีการวางแผนเป็นจำนวนมาก ทำให้มีสมดุลระหว่างความจำเป็นในการให้คำแนะนำกับความจำเป็นในการให้คำอธิบาย ตลอดจนสนับสนุนนักเรียนแบบตัวต่อตัวจำนวนมาก

มอสเชลลา (Moschella, 2020, p.6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบและการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการศึกษาแบบอโรลล์ พบว่า การออกแบบต้องใช้กลยุทธ์ที่ปรับเปลี่ยนได้ ยืดหยุ่นได้ และยั่งยืน การศึกษานี้เสนอแนวทางการออกแบบที่ยืดหยุ่นประกอบของวิธีการแบบอโรลล์ ซึ่งใช้กันอย่างแพร่หลายในกระบวนการพัฒนาซอฟต์แวร์และการจัดการการทบทวนวรรณกรรม การดำเนินการเพื่อตอบคำถามการวิจัย เน้นย้ำถึงความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนกระบวนการที่สนับสนุนบริบททางการศึกษา ไม่เพียงแต่สำหรับกระบวนการสอนและการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงขั้นตอนการออกแบบด้วย โดยมีการศึกษา 13 รายงาน และได้ผลการวิเคราะห์แล้ว ปรากฏว่าความสอดคล้องระหว่างบริบทที่แตกต่างกันนั้นสังเกตได้ชัดเจน เช่นเดียวกับการศึกษาเชิงประจักษ์บางส่วน ที่สามารถรายงานถึงความสามารถของแนวทางในด้านการศึกษา

ซิอุเป้, และคนอื่นๆ (Ciupe, et al., 2018, p.69) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินอย่างเป็นระบบสู่การบูรณาการแบบอโรลล์ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการนำแนวทางของอุตสาหกรรมไปใช้ในกิจกรรมการสอน การวิจัย และการจัดการระดับอุดมศึกษา ภายใต้การวัดคุณภาพตามที่กำหนด พบว่า การศึกษาภายใต้แนวทางการพัฒนาซอฟต์แวร์แบบอโรลล์กับงานปัจจุบัน โดยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง agile กับการประเมินอย่างเป็นระบบของการศึกษาระดับอุดมศึกษาขาดแนวทางการศึกษาขั้นทุติยภูมิ ส่งผลให้เกิดช่องว่าง และความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อเสนอ การวิจัยกับความทันสมัย ซึ่งในปัจจุบันแนวทางสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมและการพัฒนาได้รับการกล่าวถึงอย่างมีโครงสร้าง ผ่านการตีพิมพ์หัวข้อที่เกี่ยวข้องตามแง่มุมแบบอโรลล์ การคัดเลือกและการแยกข้อมูลได้ดำเนินการภายใต้โปรโตคอลการทำแผนที่ระบบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบอโรลล์ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบอโรลล์จะช่วยให้องค์กรของตนปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด ผู้นำทำให้งานบรรลุเป้าหมายโดยการสร้างเป้าหมายเล็กๆ ขึ้นมา ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายที่ใหญ่ขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าทีมนั้นจะสามารถปรับตัวอุปสรรคที่สั้นกว่านี้ได้ทันที โดยเน้นความคล่องตัวขององค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญของโลกแห่งการทำงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความเป็นผู้นำแบบอโรลล์มาจากการพัฒนาซอฟต์แวร์แบบอโรลล์เพื่อช่วยให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตอบสนองต่อปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ต้องอาศัยความรวดเร็วในการทำงานให้เสร็จสิ้นภายในกรอบเวลาที่

กำหนด ผู้นำจึงต้องปรับตัวให้รวดเร็วขึ้น ภาวะผู้นำแบบอโงะจึงเป็นรูปแบบความเป็นผู้นำที่มุ่งมั่น ขจัดสิ่งกีดขวางไปสู่ความสำเร็จเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ผู้นำจะ ตรวจสอบบุคลากรในทีมเป็นประจำ เพื่อชี้แจงและแก้ไขข้อที่ติดกั้ว การทำงานแบบวนซ้ำผู้นำจะ สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ ทดสอบแนวคิดใหม่อย่างรวดเร็ว และปรับปรุง ต้อง อาศัย การสนทนาที่โปร่งใสเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ผู้นำเผชิญกับความท้าทายตรงหน้าในขณะที่เกิดขึ้นช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Eilers, Simmert, & Peters, 2020, pp.13-16) และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศยังพบว่า แนวคิดอโงะสามารถนำมาปรับใช้ใน กระบวนการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษา โดยแนวทางอโงะมีต้นกำเนิดจากการพัฒนา ซอฟต์แวร์และได้รับการนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการศึกษา เช่น การเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางนี้เน้นความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกัน และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง แนวทางอโงะจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการเรียนรู้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้มากขึ้น ส่งเสริมการวางแผน การปฏิบัติจริง และการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง ช่วยเตรียม ผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและโลกของการทำงาน ดังนั้นผู้นำในสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างคล่องแคล่ว ทำงานเป็นทีม ใช้เทคโนโลยี และร่วมมือกับบุคลากร จากหลากหลายสาขา ต้องใช้กลยุทธ์ที่ปรับเปลี่ยนได้และยั่งยืน การออกแบบหลักสูตรและการสอน ควรมีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะกับผู้เรียน และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 156 คน และครู จำนวน 1,304 คน รวมทั้งสิ้น 1,460 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 314 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{1,460}{1 + 1,460(0.05)^2} = 313.98$$

จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 314 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 จำนวน 94 คน และครู ร้อยละ 70 จำนวน 220 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามกลุ่มอำเภอ แล้วใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาในแต่ละกลุ่มอำเภอของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นเกณฑ์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มอำเภอ	ประชากร (คน)		กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
แก่งคอย	45	374	27	63
หนองแค	38	315	23	53
วิหารแดง	25	205	15	35
มวกเหล็ก	35	315	21	53
วังม่วง	13	95	8	16
รวม	156	1,304	94	220

ที่มา : ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 (2567, ย่อหน้า 2)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่ง

ประเด็นในแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดการวิจัยที่ค้นพบจากการวิจัยของ ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 47) ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) ชนิด 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.123) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบอไจล์ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบทั้งหมดที่ศึกษา โดยอาศัยหลักการ แนวคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน และครอบคลุมสำหรับการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหา ข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ เฉพาะ และกรอบแนวคิดการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงให้มีความถูกต้อง เหมาะสม ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

6. นำผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

7. ปรับแก้ประเด็นคำถามแล้วจัดทำแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

8. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งไม่ใช่สถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็นผู้บริหารจำนวน 9 คน และครูจำนวน 21 คน รวม 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.990 โดยใช้สูตร การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

9. เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสม เพื่อปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำอีกครั้ง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ google form โดยผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสังกัด

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและส่งคืนทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ google form

3. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำแบบอโงะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %)

1.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบอโงะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สมบูรณ์ (absolute criteria) ซึ่งแบ่งเป็นค่าช่วงคะแนน โดยมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบอโงะ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบอโงะ อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบอโงะ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบอโงะ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำแบบอโงะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโงะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามเพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ t – test (independent samples) ส่วนอายุ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง และและวิทยฐานะ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way - ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาจากการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 73)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 76)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์แอลฟา
	k	แทน	จำนวนข้อคำถามหรือข้อสอบ
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าความถี่ (frequency: f)

2.2 ค่าร้อยละ (percentage: %) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 35-40)

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.3 ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean: $\bar{X}$) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 86)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	n	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 106)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนข้อมูลหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที (t-test)

3.1.1 การทดสอบ t-test ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2561, หน้า 192)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

3.1.2 การทดสอบ t-test ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2561, หน้า 193)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA โดยใช้ค่า (F-test) (กัลยา วาณิชยปัญญา, และฐิตา วาณิชยปัญญา, 2561, หน้า 217)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	MS_b	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 การเปรียบเทียบพหุคูณ (multiple comparison test) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544, หน้า 252)

$$CV_d = \sqrt{(k-1)(F_\alpha)(MS_w) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \text{ แต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน}$$

$$CV_d = \sqrt{(k-1)(F_\alpha)(MS_w)(2/n)} \text{ แต่ละกลุ่มเท่ากัน}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	F_α	แทน	ค่าวิกฤต F ที่ระดับนัยสำคัญ α ซึ่งเปิดจากตารางค่าวิกฤต F
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม ที่คำนวณไว้แล้วในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
	$n_i n_j$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบกัน
	CV_d	แทน	ค่าที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่

กล่าวคือค่าเฉลี่ย 2 ค่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ต่อเมื่อ

ค่าเฉลี่ย 2 ค่านั้นมีค่าความแตกต่างมากกว่าหรือ เท่ากับค่า CV_d

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ (F-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน
$*p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 314 คน ซึ่งสามารถจำแนกผลการศึกษาได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ ใช้สถิติวิเคราะห์ t – test (independent

samples) ประสพการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way – ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 314 คน โดยการนำเสนอข้อมูลใน 2 ลักษณะ คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ซึ่งผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	86	27.40
หญิง	228	72.60
รวม	314	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	87	27.70
30-40 ปี	146	46.50
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	81	25.80
รวม	314	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	94	30.00
ครู	220	70.00
รวม	314	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	169	53.80
สูงกว่าปริญญาตรี	145	46.20
รวม	314	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 10 ปี	230	73.20
10-20 ปี	78	24.80
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	6	2.00
รวม	314	100.00
วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	180	57.30
ชำนาญการ	48	15.30
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	86	27.40
รวม	314	100.00

จากตาราง 5 พบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 314 คน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.60 มีอายุส่วนมากอยู่ระหว่าง 30- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.50 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.80 ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 70 มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.20 และส่วนมากยังไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 57.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโรลด์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบอโรลด์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ด้านที่ 3 มนุษยสัมพันธ์ ด้านที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่ 5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้านที่ 6 การมองแบบองค์รวม ด้านที่ 7 ความใฝ่รู้ ด้านที่ 8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านที่ 9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร ด้านที่ 10 ความเป็นเจ้าของ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 6 – 16

ตาราง 6 ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
ด้านที่ 1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง	4.65	0.50	มากที่สุด	4
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	4.58	0.53	มากที่สุด	7
ด้านที่ 3 มนุษยสัมพันธ์	4.66	0.51	มากที่สุด	2
ด้านที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.52	มากที่สุด	9
ด้านที่ 5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.66	0.75	มากที่สุด	3
ด้านที่ 6 การมองแบบองค์รวม	4.59	0.49	มากที่สุด	6
ด้านที่ 7 ความใฝ่รู้	4.57	0.54	มากที่สุด	8
ด้านที่ 8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.52	0.58	มากที่สุด	10
ด้านที่ 9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	4.62	0.52	มากที่สุด	5
ด้านที่ 10 ความเป็นเจ้าของ	4.70	0.55	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	4.60	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม 10 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความเป็นเจ้าของ ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.55) 2) มนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.51) 3) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.75) 4) ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง ($\bar{X}$ = 4.65, S.D. = 0.50) 5) การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.52) 6) การมองแบบองค์รวม ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.49) 7) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.53) 8) ความใฝ่รู้ ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.54) 9) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52) และ 10) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.58)

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง

ด้านที่ 1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบและผลที่ตามมาทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ	4.61	0.54	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องที่คิดแล้วว่าถูกต้องเหมาะสม	4.68	0.55	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารเลือกที่จะดำเนินการตามแผนงานที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดแล้ว	4.61	0.60	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพลใดๆ	4.73	0.57	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารยอมรับผลของการตัดสินใจที่อาจเกิดความผิดพลาดได้	4.59	0.60	มากที่สุด	5
ภาพรวม	4.65	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่ 1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพลใดๆ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.57) 2) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องที่คิดแล้วว่าถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.55) 3) ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบและผลที่ตามมาทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับผลของการตัดสินใจที่อาจเกิดความผิดพลาดได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเห็น เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน	4.51	0.66	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากร ในองค์กรทุกครั้งที่มีโอกาส	4.69	0.53	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อ สถานศึกษา	4.48	0.68	มาก	5
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องของงานอย่างถูกต้อง	4.56	0.66	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารแบ่งปันเรื่องราวดีๆ เพื่อขับเคลื่อน ความคิดเชิงบวกแก่ผู้อื่น	4.64	0.57	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.58	0.53	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่ 2 การสร้าง
แรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากร
ในองค์กรทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) 2) ผู้บริหารแบ่งปันเรื่องราวดีๆ เพื่อขับเคลื่อน
ความคิดเชิงบวกแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.57) 3) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อแก้ไข
ข้อบกพร่องของงานอย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่
ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 3 มนุษย์สัมพันธ์

ด้านที่ 3 มนุษย์สัมพันธ์	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารเป็นมิตรกับทุกคนไม่ยึดติดกับตำแหน่ง	4.63	0.62	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่อ่อนน้อม ถ่อมตน อย่างถูกกาลเทศะ	4.69	0.57	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	4.62	0.62	มากที่สุด	5
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะ พูดคุย ขอคำแนะนำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และเรื่องส่วนตัว	4.73	0.54	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสาธิต และอธิบายวิธีปฏิบัติต่างๆ แก่ครูด้วยถ้อยคำสุภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์	4.63	0.57	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.66	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่ 3 มนุษย์สัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะ พูดคุย ขอคำแนะนำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่อ่อนน้อม ถ่อมตน อย่างถูกกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.57) 3) ผู้บริหารสาธิต และอธิบายวิธีปฏิบัติต่างๆ แก่ครูด้วยถ้อยคำสุภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.57) และผู้บริหารเป็นมิตรกับทุกคนไม่ยึดติดกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.62)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ	4.54	0.64	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารกลั่นกรองสารที่ได้รับก่อนสื่อสารต่อไปยังผู้อื่น	4.57	0.57	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ผู้อื่นทราบว่ามีความต้องการสิ่งใด	4.48	0.67	มาก	4
4. ผู้บริหารมักสอดแทรกกิจกรรมประกอบการสื่อสาร เช่น การยกตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้รับสารให้จดจ่อกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการสื่อ	4.46	0.60	มาก	5
5. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่มเพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อ	4.64	0.58	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.54	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่ 4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่มเพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อ ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.58) 2) ผู้บริหารกลั่นกรองสารที่ได้รับก่อนสื่อสารต่อไปยังผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.57) 3) ผู้บริหารรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมักสอดแทรกกิจกรรมประกอบการสื่อสาร เช่น การยกตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้รับสารให้จดจ่อกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการสื่อ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.60)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

ด้านที่ 5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารมีความจริงใจ สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อใจได้	4.59	0.63	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารเก็บรักษาข้อมูลของสถานศึกษาโดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่ไม่จำเป็นแก่ผู้อื่น	4.68	0.49	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร	4.60	0.54	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน	4.68	0.49	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความเข้าใจใน เนื้องานอย่างลึกซึ้ง	4.57	0.54	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.66	0.75	มากที่สุด	

จากตาราง 11พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเก็บรักษาข้อมูลของสถานศึกษาโดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่ไม่จำเป็นแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) และผู้บริหารเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.54) 3) ผู้บริหารมีความจริงใจ สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อใจได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความเข้าใจในเนื้องานอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54)

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 6 การมองแบบองค์รวม

ด้านที่ 6 การมองแบบองค์รวม	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโลจิสต์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในลักษณะการมองอย่างทุกด้านเพื่อให้เห็น ความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่างๆ อย่างชัดเจน	4.55	0.59	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารอธิบาย เชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน เป้าประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลได้อย่างชัดเจน	4.59	0.52	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารเห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในแต่ละระดับของ สถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.60	0.58	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถาน ศึกษาไม่มองเพียงประเด็นปัญหาที่เผชิญอยู่เท่านั้น	4.62	0.58	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารรู้ว่าบุคคลใดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ สถานศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.59	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 6 การมองแบบองค์รวม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไม่มองเพียงประเด็นปัญหาที่เผชิญอยู่เท่านั้น ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.58) 2) ผู้บริหารเห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในแต่ละระดับของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58) 3) ผู้บริหารอธิบาย เชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน เป้าประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในลักษณะการมองอย่างทุกด้านเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่างๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59)

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 7 ความใฝ่รู้

ด้านที่ 7 ความใฝ่รู้	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	4.60	0.59	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารพยายามเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจอยู่เสมอ	4.59	0.65	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวในวันหยุด เพื่อเข้าร่วมการสัมมนาในหัวข้อที่ผู้บริหารสนใจ	4.54	0.58	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารพร้อมที่จะลงพื้นที่ในสถานที่ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่น่าสนใจเพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นจริง	4.59	0.60	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสืบเสาะหาช่องทางที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ เสมอ	4.52	0.61	มากที่สุด	5
ภาพรวม	4.57	0.54	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 7 ความใฝ่รู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.59) 2) ผู้บริหารพร้อมที่จะลงพื้นที่ในสถานที่ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่น่าสนใจเพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นจริง ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารพยายามเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.65) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวในวันหยุด เพื่อเข้าร่วมการสัมมนาในหัวข้อที่ผู้บริหารสนใจ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสืบเสาะหาช่องทางที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ เสมอ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61)

ตาราง 14 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน	4.50	0.63	มาก	4
2. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของครูแต่ละช่วงวัย	4.53	0.64	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารพัฒนาทักษะให้ครูเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น	4.48	0.68	มาก	5
4. ผู้บริหารเตรียมแผนรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.57	0.61	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารศึกษาในวิทยาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา	4.53	0.67	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.52	0.58	มากที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเตรียมแผนรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61) 2) ผู้บริหารปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของครูแต่ละช่วงวัย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) และผู้บริหารศึกษาในวิทยาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาทักษะให้ครูเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68)

ตาราง 15 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร

ด้านที่ 9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารให้อำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของสถานศึกษา	4.55	0.64	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.67	0.55	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม	4.62	0.55	มากที่สุด	4
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำหน้าที่ผู้นำในสถานการณ์ ต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับชื่อตำแหน่ง	4.65	0.60	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.62	0.54	มากที่สุด	3
ภาพรวม	4.62	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำหน้าที่ผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับชื่อตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.60) 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.54) และผู้บริหรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.55) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้อำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.64)

ตาราง 16 ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในด้านที่ 10 ความเป็นเจ้าของ

ด้านที่ 10 ความเป็นเจ้าของ	ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา	4.67	0.61	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารดูแลความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา อย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.61	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา อาทิ น้ำ ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ อย่างประหยัด	4.75	0.50	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่ ได้รับจัดสรรอย่างคุ้มค่าที่สุด	4.73	0.57	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาอย่าง ดีที่สุด	4.66	0.64	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.70	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 10 ความเป็น
เจ้าของ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา อาทิ น้ำ
ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ อย่างประหยัด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.50) 2) ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณของ
สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอย่างคุ้มค่าที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.57) 3) ผู้บริหารรักษาภาพลักษณ์
ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.61) และผู้บริหารดูแลความเรียบร้อยภายในสถานศึกษาอย่าง
สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.61) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร
รักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างดีที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n = 86)		(n = 228)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง	4.70	0.39	4.62	0.53	1.389	.166
2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	4.68	0.32	4.54	0.59	2.635	.009*
3. มนุษยสัมพันธ์	4.82	0.30	4.60	0.56	4.523	.000*
4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.70	0.32	4.47	0.56	4.420	.000*
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.66	0.36	4.61	0.50	0.988	.324
6. การมองแบบองค์รวม	4.65	0.35	4.57	0.53	1.616	.108
7. ความใฝ่รู้	4.74	0.34	4.51	0.58	4.351	.000*
8. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.69	0.32	4.46	0.64	4.259	.000*
9. การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	4.70	0.40	4.59	0.56	1.873	.062
10. ความเป็นเจ้าของ	4.82	0.32	4.65	0.62	3.091	.002*
ภาพรวม	4.72	0.29	4.56	0.52	3.291	.001*

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความใฝ่รู้ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การมองแบบองค์รวม และการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร		ครู			
	สถานศึกษา (n = 94)		(n = 220)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง	4.93	0.18	4.52	0.54	9.955	.000*
2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	4.70	0.25	4.52	0.61	3.628	.000*
3. มนุษยสัมพันธ์	4.85	0.26	4.58	0.57	5.652	.000*
4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.32	4.49	0.58	2.788	.006*
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.84	0.24	4.53	0.51	7.160	.000*
6. การมองแบบองค์รวม	4.67	0.37	4.55	0.52	2.190	.029*
7. ความใฝ่รู้	4.71	0.37	4.51	0.59	3.632	.000*
8. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.61	0.37	4.49	0.65	1.989	.048*
9. การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	4.75	0.39	4.57	0.56	3.210	.002*
10. ความเป็นเจ้าของ	4.99	0.09	4.57	0.62	9.697	.000*
ภาพรวม	4.77	0.22	4.53	0.53	5.477	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 169)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 145)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง	4.55	0.53	4.75	0.43	-3.698	.000*
2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น	4.51	0.61	4.65	0.42	-2.369	.018*
3. มนุษยสัมพันธ์	4.58	0.59	4.75	0.37	-3.172	.002*
4. การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.58	4.59	0.42	-1.669	.096
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.55	0.49	4.71	0.42	-2.971	.003*
6. การมองแบบองค์รวม	4.57	0.51	4.61	0.45	-0.627	.531
7. ความใฝ่รู้	4.52	0.58	4.63	0.48	-1.766	.078
8. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.49	0.64	4.55	0.51	-0.882	.379
9. การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	4.53	0.60	4.73	0.39	-3.661	.000*
10. ความเป็นเจ้าของ	4.60	0.57	4.81	0.52	-3.336	.001*
ภาพรวม	4.54	0.53	4.68	0.39	-2.649	.008*

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร และความเป็นเจ้าของ มีความแตกต่างกัน ส่วนการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การมองแบบองค์รวม ความใฝ่รู้ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความกล้าหาญ และ ความกล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	6.627	2	3.314	14.468	.000*
	ภายในกลุ่ม	71.228	311	0.229		
	รวม	77.856	313			
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.841	2	0.421	1.500	.225
	ภายในกลุ่ม	87.233	311	0.280		
	รวม	88.075	313			
3. มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.626	2	0.813	3.173	.043*
	ภายในกลุ่ม	79.665	311	0.256		
	รวม	81.290	313			
4. การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.970	2	0.485	1.818	.164
	ภายในกลุ่ม	82.956	311	0.267		
	รวม	83.926	313			
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.691	2	0.846	3.940	.020*
	ภายในกลุ่ม	66.735	311	0.215		
	รวม	68.426	313			
6. การมองแบบองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.383	2	0.191	0.814	.444
	ภายในกลุ่ม	73.096	311	0.235		
	รวม	73.479	313			
7. ความใฝ่รู้	ระหว่างกลุ่ม	3.158	2	1.579	5.631	.004*
	ภายในกลุ่ม	87.189	311	0.280		
	รวม	90.346	313			
8. การตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.420	2	1.710	5.191	.006*
	ภายในกลุ่ม	102.461	311	0.329		
	รวม	105.881	313			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9. การเสริมพลังอำนาจ ให้กับบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.420	2	2.120	8.491	.000*
	ภายในกลุ่ม	80.935	311	0.260		
	รวม	85.355	313			
10. ความเป็นเจ้าของ	ระหว่างกลุ่ม	4.508	2	2.254	7.647	.001*
	ภายในกลุ่ม	91.669	311	0.295		
	รวม	96.177	313			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.687	2	0.844	3.863	.022*
	ภายในกลุ่ม	67.913	311	0.218		
	รวม	69.600	313			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง มนุษยสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ ความใฝ่รู้ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร และความเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการมองแบบองค์รวมไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพบว่า ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตาราง 21-28

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ภาพรวมเป็นรายคู่

ภาพรวม	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		4.49	4.66	4.65
น้อยกว่า 30 ปี	4.49	-	0.17*	0.16
30-40 ปี	4.66	-	-	0.01
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.65	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงเป็นรายคู่

ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		4.41	4.72	4.76
น้อยกว่า 30 ปี	4.41	-	0.31*	0.35*
30-40 ปี	4.72	-	-	0.04
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.76	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 22 พบว่า ภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่

ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		4.54	4.72	4.68
น้อยกว่า 30 ปี	4.54	-	0.18*	0.14
30-40 ปี	4.72	-	-	0.04
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.68	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เป็นรายคู่

ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
		4.50	4.65	4.69
น้อยกว่า 30 ปี	4.50	-	0.15	0.19*
30-40 ปี	4.65	-	-	0.04
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.69	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความใฝ่รู้ เป็นรายคู่

ด้านความใฝ่รู้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		4.41	4.65	4.59
น้อยกว่า 30 ปี	4.41	-	0.24*	0.18
30-40 ปี	4.65	-	-	0.06
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.59	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในด้านความใฝ่รู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นรายคู่

ด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		4.40	4.63	4.46
น้อยกว่า 30 ปี	4.40	-	0.23*	0.06
30-40 ปี	4.63	-	-	0.17
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.46	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร เป็นรายคู่

ด้านการเสริมพลังอำนาจ		น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
ให้กับบุคลากร	$\bar{X}$	4.49	4.60	4.80
น้อยกว่า 30 ปี	4.49	-	0.11	0.31*
30-40 ปี	4.60	-	-	0.20*
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.80	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และอายุ 30 - 40 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านความเป็นเจ้าของ เป็นรายคู่

ด้านความเป็นเจ้าของ		น้อยกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.50	4.78	4.76
น้อยกว่า 30 ปี	4.50	-	0.28*	0.26*
30-40 ปี	4.78	-	-	0.02
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.76	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในด้านความเป็นเจ้าของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโรลด์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

ภาวะผู้นำแบบอโรลด์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความกล้าหาญ และความ กล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2.928	2	1.464	6.076	.003*
	ภายในกลุ่ม	74.928	311	0.241		
	รวม	77.856	313			
2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.608	2	1.084	6.642	.001*
	ภายในกลุ่ม	84.467	311	0.272		
	รวม	88.075	313			
3. มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.828	2	1.914	7.685	.001*
	ภายในกลุ่ม	77.462	311	0.249		
	รวม	81.290	313			
4. การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	11.090	2	5.545	23.676	.000*
	ภายในกลุ่ม	72.836	311	0.234		
	รวม	83.926	313			
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.214	2	1.107	5.200	.006*
	ภายในกลุ่ม	66.212	311	0.213		
	รวม	68.426	313			
6. การมองแบบองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.721	2	4.360	20.941	.000*
	ภายในกลุ่ม	64.758	311	0.208		
	รวม	73.479	313			
7. ความใฝ่รู้	ระหว่างกลุ่ม	7.167	2	3.583	13.398	.000*
	ภายในกลุ่ม	83.180	311	0.267		
	รวม	90.346	313			
8. การตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	7.574	2	3.787	11.981	.000*
	ภายในกลุ่ม	98.307	311	0.316		
	รวม	105.881	313			

ตาราง 29 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9. การเสริมพลังอำนาจให้กับ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.057	2	0.528	1.950	.144
	ภายในกลุ่ม	84.298	311	0.271		
	รวม	85.355	313			
10. ความเป็นเจ้าของ	ระหว่างกลุ่ม	4.933	2	2.467	8.407	.000*
	ภายในกลุ่ม	91.244	311	0.293		
	รวม	96.177	313			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.074	2	2.037	9.668	.000*
	ภายในกลุ่ม	65.526	311	0.211		
	รวม	69.600	313			

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การมองแบบองค์รวม ความใฝ่รู้ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพบว่า ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ดังตาราง 30-31

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ภาพรวมเป็นรายคู่

ภาพรวม	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.66	4.50	3.94
น้อยกว่า 10 ปี	4.66	-	0.16*	0.72*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.50	-	-	0.56*
มากกว่า 20 ปี	3.94	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงเป็นรายคู่

ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.63	4.71	4.00
น้อยกว่า 10 ปี	4.63	-	0.08	0.63*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.71	-	-	0.71*
มากกว่า 20 ปี	4.00	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น เป็นรายคู่

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ให้ผู้อื่น	$\bar{X}$	4.63	4.45	4.03
น้อยกว่า 10 ปี	4.63	-	0.18*	0.60*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.45	-	-	0.42
มากกว่า 20 ปี	4.03	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นรายคู่

ด้านมนุษยสัมพันธ์	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.72	4.50	4.23
น้อยกว่า 10 ปี	4.72	-	0.22*	0.49
ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.50	-	-	0.27
มากกว่า 20 ปี	4.23	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 - 20 ปี

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่ง ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นรายคู่

ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.64	4.27	3.87
น้อยกว่า 10 ปี	4.64	-	0.37*	0.77*
ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.27	-	-	0.40
มากกว่า 20 ปี	3.87	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี

กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เป็นรายคู่

ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.66	4.54	4.13
น้อยกว่า 10 ปี	4.66	-	0.12	0.53*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.54	-	-	0.41
มากกว่า 20 ปี	4.13	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านการมองแบบองค์รวม เป็นรายคู่

ด้านการมองแบบองค์รวม	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10–20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.67	4.41	3.70
น้อยกว่า 10 ปี	4.67	-	0.26*	0.97*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.41	-	-	0.71*
มากกว่า 20 ปี	3.70	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านการมองแบบองค์รวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความใฝ่รู้ เป็นรายคู่

ด้านความใฝ่รู้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.62	4.47	3.60
น้อยกว่า 10 ปี	4.62	-	0.15	1.03*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.47	-	-	0.87*
มากกว่า 20 ปี	3.60	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านความใฝ่รู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นรายคู่

ด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.60	4.34	3.73
น้อยกว่า 10 ปี	4.60	-	0.26*	0.87*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.34	-	-	0.61*
มากกว่า 20 ปี	3.73	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ด้านความเป็นเจ้าของ เป็นรายคู่

ด้านความเป็นเจ้าของ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.71	4.72	3.80
น้อยกว่า 10 ปี	4.71	-	0.01	0.91*
ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.72	-	-	0.92*
มากกว่า 20 ปี	3.80	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในด้านความเป็นเจ้าของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ

ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความกล้าหาญ และความ กล้าเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	6.225	2	3.112	13.513	.000*
	ภายในกลุ่ม	71.631	311	0.230		
	รวม	77.856	313			
2. การสร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.310	2	0.155	0.549	.578
	ภายในกลุ่ม	87.765	311	0.282		
	รวม	88.075	313			
3. มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.834	2	0.917	3.590	.029*
	ภายในกลุ่ม	79.456	311	0.255		
	รวม	81.290	313			
4. การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.001	2	0.001	0.003	.997
	ภายในกลุ่ม	83.925	311	0.270		
	รวม	83.926	313			
5. ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.696	2	1.348	6.337	.002*
	ภายในกลุ่ม	65.730	311	0.211		
	รวม	68.426	313			
6. การมองแบบองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.013	2	0.006	0.027	.973
	ภายในกลุ่ม	73.466	311	0.236		
	รวม	73.479	313			

ตาราง 40 (ต่อ)

ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ความใฝ่รู้	ระหว่างกลุ่ม	.815	2	0.408	1.416	.244
	ภายในกลุ่ม	89.531	311	0.288		
	รวม	90.346	313			
8. การตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.007	2	0.503	1.492	.226
	ภายในกลุ่ม	104.875	311	0.337		
	รวม	105.881	313	1.349		
9. การเสริมพลังอำนาจให้กับ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.698	2	0.266	5.077	.007*
	ภายในกลุ่ม	82.656	311			
	รวม	85.355	313			
10. ความเป็นเจ้าของ	ระหว่างกลุ่ม	4.812	2	2.406	8.190	.000*
	ภายในกลุ่ม	91.364	311	0.294		
	รวม	96.177	313			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.993	2	0.497	2.521	.107
	ภายในกลุ่ม	68.607	311	0.221		
	รวม	69.600	313			

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การมองแบบองค์รวม ความใฝ่รู้ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความกล้าหาญและความกล้าเสี่ยง มนุษยสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร และความเป็นเจ้าของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังตาราง 41-45

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความกล้าหาญ และ
ความกล้าเสี่ยง เป็นรายคู่

ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง		ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.53	4.67	4.86
ไม่มีวิทยฐานะ	4.53	-	0.14	0.33*
ชำนาญการ	4.67	-	-	0.19
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.86	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ
ในด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1
คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็น
รายคู่

ด้านมนุษยสัมพันธ์		ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.60	4.68	4.77
ไม่มีวิทยฐานะ	4.60	-	0.08	0.17*
ชำนาญการ	4.68	-	-	0.09
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.77	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ
ในด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทย
ฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ เป็นรายคู่

ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	$\bar{X}$	ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
		4.55	4.68	4.76
ไม่มีวิทยฐานะ	4.55	-	0.13	0.21*
ชำนาญการ	4.68	-	-	0.08
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.76	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ ในด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร เป็นรายคู่

ด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร	$\bar{X}$	ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
		4.55	4.78	4.70
ไม่มีวิทยฐานะ	4.55	-	0.23*	0.15
ชำนาญการ	4.78	-	-	0.08
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.70	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ ในด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการ

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ด้านความเป็นเจ้าของเป็นรายคู่

ด้านความเป็นเจ้าของ	$\bar{X}$	ไม่มีวิทยฐานะ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป
		4.64	4.56	4.89
ไม่มีวิทยฐานะ	4.64	-	0.08	0.25*
ชำนาญการ	4.56	-	-	0.33*
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.89	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ ในด้านความเป็นเจ้าของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และวิทยฐานะชำนาญการกับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 156 คน และครู จำนวน 1,304 คน รวมทั้งสิ้น 1,460 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ทั้งหมด 1,460 คน โดยคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1970, pp.886-887) มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05 คือ 314 คน จาก

การคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 จำนวน 94 คน และครู ร้อยละ 70 จำนวน 220 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามกลุ่มอำเภอ แล้วใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา ในแต่ละกลุ่มอำเภอของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นเกณฑ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประเด็นในแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดการวิจัยที่ค้นพบจากการประยุกต์ใช้งานวิจัยของ ดวงศักดิ์ นิภาพันธ์ (2564, หน้า 47) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ชนิด 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.123) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา ระบียบวิธีวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัยมาเป็นอย่างดี จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ และได้มีการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน

เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.990

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามการวิจัยครบถ้วนแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและจัดระบบข้อมูล กำหนดรหัสของแบบสอบถามแล้วทำการคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามเพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ t – test (independent samples) อายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way - ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเป็นเจ้าของ รองลงมา คือ มนุษยสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร การมองแบบองค์รวม การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ความใฝ่รู้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพลใดๆ 2) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องที่คิดแล้วว่าถูกต้องเหมาะสม 3) ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบและผลที่ตามมาทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับผลของการตัดสินใจที่อาจเกิดความผิดพลาดได้

1.2 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรทุกครั้งที่มีโอกาส 2) ผู้บริหารแบ่งปันเรื่องราวดีๆ เพื่อขับเคลื่อนความคิดเชิงบวกแก่ผู้อื่น 3) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของงานอย่างถูกต้อง ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะ พูดคุย ขอคำแนะนำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และเรื่องส่วนตัว 2) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่อ่อนน้อม ถ่อมตน อย่างถูกกาลเทศะ 3) ผู้บริหารสาธิต และอธิบายวิธีปฏิบัติต่างๆ แก่ครูด้วยถ้อยคำสุภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และผู้บริหารเป็นมิตรกับทุกคนไม่ยึดติดกับตำแหน่งซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

1.4 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่มเพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อ 2) ผู้บริหารกลั่นกรองสารที่ได้รับก่อนสื่อสารต่อไปยังผู้อื่น 3) ผู้บริหารรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมักสอดแทรกกิจกรรมประกอบการสื่อสาร เช่น การยกตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้รับสารให้จดจ่อกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการสื่อ

1.5 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเก็บรักษาข้อมูลของสถานศึกษาโดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่ไม่จำเป็นแก่ผู้อื่น และผู้บริหารเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร 3) ผู้บริหารมีความจริงใจ สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อใจได้ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความเข้าใจในเนื้องานอย่างลึกซึ้ง

1.6 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมองแบบองค์รวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไม่มองเพียงประเด็นปัญหาที่เผชิญอยู่เท่านั้น 2) ผู้บริหารเห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในแต่ละระดับของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารอธิบาย เชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน เป้าประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลได้อย่างชัดเจน

ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในลักษณะการมองอย่างทุกด้านเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่างๆ อย่างชัดเจน

1.7 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความใฝ่รู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ 2) ผู้บริหารพร้อมที่จะลงพื้นที่ในสถานที่ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สนใจเพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นจริง และผู้บริหารพยายามเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจอยู่เสมอซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวในวันหยุด เพื่อเข้าร่วมการสัมมนาในหัวข้อที่ผู้บริหารสนใจ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสืบเสาะหาช่องทางที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ เสมอ

1.8 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเตรียมแผนรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) ผู้บริหารปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของครูแต่ละช่วงวัย และผู้บริหารศึกษาในวิทยาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในสถานศึกษาซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาทักษะให้ครูเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

1.9 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำหน้าที่ผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับชื่อตำแหน่ง 3) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้อำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของสถานศึกษา

1.10 ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นเจ้าของ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1) ผู้บริหารใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา อาทิ น้ำ ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศอย่างประหยัด 2) ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอย่างคุ้มค่าที่สุด 3) ผู้บริหารรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา และผู้บริหารดูแลความเรียบร้อยภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างดีที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ

2.1 ภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความใฝ่รู้ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การมองแบบองค์รวม และการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

เมื่อพบว่า ภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเซฟเฟ มีผลดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความใฝ่รู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

2.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี

2.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป และอายุ 30 - 40 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นเจ้าของแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 30 - 40 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2.3 ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การมองแบบองค์รวม ความใฝ่รู้ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร และความเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร และความเป็นเจ้าของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การมองแบบองค์รวม ความใฝ่รู้ และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

2.5 ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่ง พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 - 20 ปี ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 - 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

เมื่อพบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ่ มีผล ดังนี้

2.5.7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความใฝ่รู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

2.5.8 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

2.5.9 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นเจ้าของแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งระหว่าง 10 – 20 ปี กับประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี

2.6 ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง มนุษยสัมพันธ์ ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร และความเป็นเจ้าของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ มีผลดังนี้

2.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะกับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

2.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการ

2.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นเจ้าของให้กับบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะ กับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และวิทยฐานะชำนาญการกับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีทักษะความเป็นผู้นำที่มีมุมมองที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี จึงอาจส่งผลให้สะท้อนความเป็นผู้นำ แบบบอโลล์ออกมา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับตัวได้เร็วขึ้นเมื่อต้องมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย เทพแสง (2567, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบอโลล์จะสร้างสภาพแวดล้อมโดยใช้หลักการของอโบลี ที่สามารถเจริญเติบโตเป็นผู้นำสมัยใหม่ เน้นทีมงานที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ วิสัยทัศน์ และความสามารถในการปรับตัวในทางปฏิบัติ มีการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เห็นอกเห็นใจ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัว และทำงานร่วมกันเป็นหัวใจสำคัญของวิธีการทำงานเพื่อยกระดับสมรรถนะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีความชำนาญในการปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรในองค์กร ให้ความช่วยเหลือและสร้างกระแสหรือปลุกกระตุ้นได้ในเวลาเดียวกัน เปรียบเสมือนการเดินทางที่ทุกคนต้องการเข็มทิศเพื่อไปยังจุดหมายได้อย่างถูกต้อง

1.1 ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพลใดๆ กล้าตัดสินใจในเรื่องที่คิดแล้วว่าถูกต้องเหมาะสม พิจารณาผลกระทบและผลที่ตามมาทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ เลือกที่จะดำเนินการตามแผนงานที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดแล้ว และยอมรับผลของการตัดสินใจที่อาจเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปติวรดา เกิดสุข, และคนอื่นๆ (2565, หน้า

51-62) กล่าวว่า อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงมีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลานาน มีการทำงานในบริบทที่หลากหลายและแตกต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ จึงทำให้ผู้บริหารแสดงความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยงออกมา

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรทุกครั้งที่มีโอกาส แบ่งปันเรื่องราวดีๆ เพื่อขับเคลื่อนความคิดเชิงบวกแก่ผู้อื่น ให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของงานอย่างถูกต้อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน และสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์ (2567, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกล้าที่จะเปิดโอกาสให้ตัวเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีการกำหนดเป้าหมาย และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ 2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงาน มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด และรู้จักการให้เกียรติและเคารพผู้อื่น 3) ความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจใส่และมุ่งมั่น ปฏิบัติงานทันที และหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ 4) การมองโลกในแง่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง รับรู้ความสามารถของตนเอง มีความคิดเชิงบวก และมีรูปแบบการอธิบายเหตุการณ์ในทางที่ดี และ 5) การมีส่วนร่วมซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผล และให้ความมีอิสระในการทำงาน ผลการยืนยันองค์ประกอบหลักภาพรวม พบว่าการมีวิสัยทัศน์ความน่าเชื่อถือไว้วางใจและการมีส่วนร่วม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นความกระตือรือร้น และการมองโลกในแง่ดี

1.3 มนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะ พูดคุย ขอคำแนะนำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และเรื่องส่วนตัว อ่อนน้อมถ่อมตน อย่างถูกกาลเทศะ สามี และอธิบายวิธีปฏิบัติต่างๆ แก่ครูด้วยถ้อยคำสุภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นมิตรกับทุกคนไม่ยึดติดกับตำแหน่ง ลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมาลิกี ใบสะเม้าะ (2564, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผลการประมวลผลการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงกระบวนการให้มีความสร้างสรรค์ คุณภาพ และมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแบ่งปันวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนได้

อย่างมีประสิทธิภาพ และค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดเชิงบวกต่อสถานศึกษา เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงถึงความใจกว้างต่อการยอมรับความจริงของคนอื่น สามารถนำจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ อีกทั้งควรมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี แสดงออกถึงการรัก เคารพนับถือผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ควรคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและตระหนักถึงอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุผลลัพธ์ของสถานศึกษา อีกทั้งตระหนักในความต้องการของประชาชน และสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา

1.4 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่มเพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อ กลั่นกรองสารที่ได้รับก่อนสื่อสารต่อไปยังผู้อื่น รับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้ผู้อื่นทราบว่ามีความต้องการสิ่งใด และมักสอดแทรกกิจกรรมประกอบการสื่อสาร เช่น การยกตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้รับสารให้จดจ่อกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการสื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ ถาปนแก้ว (2566, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารที่ดีในด้านความชัดเจน ความน่าเชื่อถือ ความเข้าใจผู้รับสารและการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา จะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ หทัยทิพย์ สีขันทกสมิต (2554, หน้า 124) ได้ทำการวิจัยเรื่องการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูด้านการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา ความสามารถในทางวิชาการ และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

1.5 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน เก็บรักษาข้อมูลของสถานศึกษาโดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่ไม่จำเป็นแก่ผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร มีความจริงใจ สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อใจได้ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความเข้าใจในเนื้องานอย่างลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดวิส, และคนอื่นๆ (Davis, et al., 2000, pp.563-576) ที่พบว่า ความไว้วางใจหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นความไว้วางใจกันระหว่างพนักงานทุกระดับชั้นภายในองค์กรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร ทำให้ผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เพราะความไว้วางใจเป็นที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6 การมองแบบองค์รวม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไม่มองเพียงประเด็นปัญหาที่เผชิญอยู่เท่านั้น เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในแต่ละระดับของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม อธิบาย เชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน เป้าประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลได้อย่างชัดเจน รู้ว่าบุคคลใดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา และมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในลักษณะการมองอย่างทุกด้านเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่างๆ อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2565, หน้า 222-230) กล่าวว่า การมององค์รวมมีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหาร การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร หากต้องการให้ประสบความสำเร็จผู้ที่รับผิดชอบในงานจะต้องมองเห็นภาพรวมของเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านลบและบวก ยิ่งเห็นภาพรวมได้มากเท่าไรก็ยิ่งทำให้การวางแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความรัดกุม และครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นปัญหาอย่างรอบด้าน เลือกใช้ปัจจัยที่มีผลลัพธ์สูงสุดภายใต้สถานการณ์ที่เป็นอยู่ เกิดความคิดรอบด้านในการแก้ปัญหา ไม่ด่วนตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยแนวทางใดทางหนึ่ง อันอาจส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นตามมาในภายหลัง

1.7 ความใฝ่รู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ พยายามเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจอยู่ เสมอพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวในวันหยุด เพื่อเข้าร่วมการสัมมนาในหัวข้อที่ผู้บริหารสนใจ พร้อมทั้งจะลงพื้นที่ในสถานที่ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่น่าสนใจเพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นจริง และสืบเสาะหาช่องทางที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ วรรณทอง (2567, บทคัดย่อ) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกและตัวแปรที่สำคัญ เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนาศูนย์การศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถ มีหลักการเชิงทฤษฎี ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารยุคใหม่ ผู้บริหารมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ ผู้บริหารมีกระบวนการที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์และข้อเสนอแนะต่างๆ โดยใช้ความรู้ประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา และเลือกแนวทางที่ดีที่สุดให้กับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินนิตย์ กิจวิสิ (2560, หน้า 116) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

1.8 การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเตรียมแผนรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ศึกษาในวิทยาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการบริหาร การศึกษาใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน พัฒนาทักษะให้ครูเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของครูแต่ละช่วงวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมพิภา รักษ์ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก พบว่า การดำเนินการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างการสื่อสาร เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอยู่ ตลอดเวลา เพราะเราไม่สามารถคาดเดาได้อย่างแม่นยำว่าองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอะไร เมื่อไหร่และอย่างไร และจุดที่สำคัญที่จะทำให้การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรประสบความสำเร็จ คือ บุคคลสำคัญในตำแหน่งและระดับต่างๆ จะต้องมีส่วนร่วมเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงต้องมีเทคนิคและทักษะของการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดี 2) การสร้างโครงสร้างการทำงาน เป็นการจัดแบ่งงานในโครงการการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ให้เป็นภาระเพิ่มเติมแก่ผู้ปฏิบัติมากจนเกินไป โดยหากการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความสำคัญเร่งด่วนก็ควรพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติมาทำหน้าที่บริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในรูปของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเฉพาะกิจ และต้องมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ 3) การส่งเสริมและพัฒนากการ เปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและการพิจารณาควรเน้นที่ พฤติกรรมสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วๆ ไป เพื่อเป็นหลักในการศึกษาค้นคว้าวิธีการต่อไปและเพื่อหวังประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร 4) การสร้างความสำเร็จระยะสั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเลือกชัยชนะแรกขององค์กรอย่างพิถีพิถัน ซึ่งจะต้องชัดเจน มีคุณค่าความหมายไม่คลุมเครือและทำได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว และ 5) การสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เป็นการติดตามการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ตลอดกระบวนการการเปลี่ยนแปลงและทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นกลายเป็นแบบแผนวัฒนธรรมขององค์กร การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดผลที่ยั่งยืนจะต้องได้รับการยอมรับเป็นแบบแผนวัฒนธรรมของสมาชิกขององค์กร

1.9 การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำหน้าที่ผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับชื่อตำแหน่ง สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ให้อำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของสถานศึกษา และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ดา เสือจอย (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน พบว่า

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจ สร้างความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ คือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ ซึ่งสอดคล้องกับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555 ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ และช่วยผู้อื่นในการใช้อำนาจด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ เพื่อการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของโคอิฟ, ลีค, และไฮด์เมตส์ (Koiv, Liik, & Heidmets, 2019, abstract) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเป็นผู้นำและประสิทธิผล การทำงานของครู ความไว้วางใจในหลักการมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อความพึงพอใจของงาน

1.10 ความเป็นเจ้าของ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา อาทิ น้ำ ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ อย่างประหยัด ใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอย่างคุ้มค่าที่สุด ดูแลความเรียบร้อยภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รักษาภาพลักษณ์และผลประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรษา ยัมจันทร์ (2565, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเอาใจใส่งานที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป กล่าวถึงสถานศึกษาในทางที่ดีอยู่เสมอ แนะนำผู้อื่นให้มาร่วมงานที่สถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงาน เป็นผู้นำในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา อาทิ น้ำ ไฟฟ้า อย่างประหยัดเท่าที่จำเป็น และปฏิบัติงานล่วงเลยเวลาปฏิบัติงานในวันหยุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพาร์คเกอร์, โฮลส์โกรฟ, และพาธัค (Parker, Holesgrove, & Pathak, 2015, pp.112-128) ที่ได้เสนอความคิดเห็นว่า ผู้นำแบบ อัจฉริยะสามารถนำทางทีมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทีมได้อย่างต่อเนื่องโดยการกำหนดการเผยแพร่ และการรักษาวิสัยทัศน์ที่ชี้แนะทางให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ในการสนับสนุนความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ของทีม ต้องมีการอภิปรายกลุ่มกับทีมอย่างต่อเนื่องในการสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อวิสัยทัศน์ดังกล่าว ความเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะช่วยให้ทีมผ่าน การตัดสินใจที่ยากเกี่ยวกับลำดับความสำคัญ และช่วยให้ทีมจดจ่อและได้รับแรงบันดาลใจจากเป้าหมายสูงสุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง และวิทยฐานะ

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะการแสดงออกของภาวะผู้นำแบบบอโจล์ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารที่เป็นเพศชายและเพศหญิง โดยภาวะผู้นำแบบบอโจล์นั้นมักจะเน้นไปที่การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การให้คำแนะนำและการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จากหลายมิติ เช่น ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ และการมีภาวะผู้นำที่สามารถเข้าใจและกระตุ้นสมาชิกในทีมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเพศหญิงอาจมีแนวโน้มที่จะแสดงภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการฟังและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ทำให้สามารถกระตุ้นความร่วมมือจากทีมได้ดี และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาจมีลักษณะในการแก้ปัญหาที่เน้นการสนับสนุนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร ผู้บริหารเพศชายอาจเน้นการตัดสินใจที่รวดเร็วและมุ่งเน้นผลลัพธ์ อาจมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่รวดเร็ว แต่บางครั้งอาจจะไม่ได้เน้นการสร้างความสัมพันธ์ในทีมเท่ากับผู้บริหารเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชลิศา หัสเขต (2564, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู ผลการวิจัยโดยรวม พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารหญิงและผู้บริหารชายตามทัศนคติของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง ข้าราชการครูมีความคิดเห็นว่าทั้งผู้บริหารชาย และผู้นำหญิงมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารหญิงเป็นผู้ฟังที่ดี ช่วยลงรายละเอียดปลีกย่อย กำหนดวันส่งงานที่ตายตัว และตั้งมาตรฐานของงานชัดเจน ซึ่งค่อนข้างเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ในขณะที่ครูมีทัศนคติต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารชายว่ามีพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจและแบบมีส่วนร่วม เช่น สั่งการเด็ดขาด เชื้อมนั่งสูงกระจายงาน กระจายอำนาจ และชี้แจงบทบาทหน้าที่

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีอายุที่ต่างกัน ทำให้มีแนวคิดหรือมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโจล์แตกต่างกันออกไปในการทำงานกับบุคคลที่มีช่วงอายุที่ต่างกันนั้น จะต้องมีการปรับทัศนคติเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้ พร้อมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุตา จินานุรักษ์ (2564, บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่าผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีคุณลักษณะของผู้ตามที่มีประสิทธิผลในด้านต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเมื่ออายุมากมีแนวโน้มที่จะมีประสบการณ์ทำงานมากด้วย และในแต่ละช่วงอายุนั้นจะมีมุมมอง และให้ความสำคัญกับงานที่ทำแตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีอายุหรือประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าจะมีความผูกพันต่องานหรือองค์กรมากกว่า หรือผู้ที่มีอายุหรือประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า จะมีความกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองที่มีความขัดแย้ง กล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูลีพร เพ็ชรศรี (2557, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะผู้ตามของผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน ส่วนครูมีประสบการณ์ด้านการสอน จึงทำให้มีมุมมองที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงมีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลานาน มีการทำงานในบริบทที่หลากหลายและแตกต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ จึงอาจทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบอโจล์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปติวรดา เกิดสุข, และคนอื่นๆ (2565, หน้า 51-62) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .821^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการมองแบบองค์รวม มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .753^{**}$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีทักษะการเชื่อมโยงเหตุปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกันเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินงาน และสามารถดำเนินการจัดการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแนวทางการดำเนินการโดยการประสานงานของแต่ละภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่มีความสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านความใฝ่รู้ ด้านความกล้าหาญและความกล้าเสี่ยง และด้านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ตามลำดับสอดคล้องกับ ศรีตปฺพนันชัย บูลืออารีย์ (2564, ย่อหน้า 2) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นองค์รวมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกส่วนอย่างบูรณาการไม่แยกส่วน และสามารถจัดองค์ประกอบทุกส่วนให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบที่ครบวงจร เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารแบบองค์รวมประการหนึ่ง คือ การทำงานเป็นทีม โดยทุกฝ่ายทุกกลุ่มทุกคนต้องพร้อมที่จะร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

2.4 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำแบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีแนวความคิดที่สูงกว่าเพราะมีความรู้ ความคิด และมุมมองที่

กว้างไกลออกไปมากกว่า ทำให้มองรูปแบบและวิธีการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบบอโลว์ในการบริหารงานสถานศึกษาได้ชัดเจนและเข้าใจแนวทางมากกว่า สอดคล้องกับ อัจฉราโพธิ์อ่อน (2558, หน้า 147-148) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อภิวัฒน์ มรรคผล, 2565, บทคัดย่อ)

2.5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จึงมีทัศนะต่อภาวะผู้นำแบบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ามีการปรับตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ทันต่อวิธีการดำเนินงาน และมาตรฐานของการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับแนวคิดแบบบอโลว์ ที่ไม่จำกัดความแตกต่างกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นลักษณะของคนรุ่นใหม่ที่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า จึงอาจทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ามองเห็นภาวะผู้นำแบบบอโลว์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษามากกว่า สอดคล้องกับ สุวัฒน์จุลสุวรรณ์, และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563, หน้า 3-4) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ส่งผลต่อการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นระบบ มีแบบแผนในการบริหารที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจน ร่วมมือ ร่วมใจกันในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะที่ดีในการบริหารสถานศึกษา ย่อมจะทำให้สถานศึกษานั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ ดังที่ สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22-23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินการศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวดี บรรจงชวย (2560, หน้า 82-85) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ผลการศึกษา พบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูเมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบอโรลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะต่างๆ แสดงความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความพยายามในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง มีความอยากรู้อยากเห็น กล้าคิดริเริ่ม และใช้เหตุผลในการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถค้นคว้าและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม มีการพิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ไขในมุมมองที่ครบทุกด้านอย่างบูรณาการ การคิดวิเคราะห์ที่ครบถ้วนทั้งในส่วนที่เป็นผลกระทบและโอกาสของแต่ละปัจจัย เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสม โดยจะช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพในภาพรวม ยอมรับความเปลี่ยนแปลง พร้อมปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การวางแผน การวางระบบงาน การบริหารทรัพยากร และการสร้างความเข้าใจเพื่อช่วยให้บุคลากรและองค์กรสามารถปรับตัวไปสู่สถานะใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสร้างพลังภายในเพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นคิดและกระทำการต่างๆ โดยไม่ต้องการแรงจูงใจจากภายนอก บ่งบอกถึงความมุ่งมั่นที่สร้างพลังบวกให้ผู้รับแรงบันดาลใจมีความพยายามและทุ่มเท การแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นและเห็นภาพวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยกระตุ้นให้ผู้ตามพร้อมฝ่าฟันความยากลำบากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น (2564, หน้า 9) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามตำแหน่ง/วิทยฐานะ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบอโรลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอโรลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำแบบอโรลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรพัฒนาตนเอง ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานแบบอโรลล์ให้ถ่องแท้ กระตุ้นความเป็นอโรลล์ออกมาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติของระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์ ดังนั้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ลุ่มลึกมากยิ่งขึ้นจึงควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน โดยเน้นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังนั้นจึงควรเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มโรงเรียนระดับประถมศึกษาและขยายโอกาส เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา และเป็นที่น่าสนใจ การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาโรงเรียนในสังกัดมัธยมศึกษาหรือโรงเรียนในเครือเอกชน เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำแบบบอโจล์

บรรณานุกรม

- กมล ลีประเสริฐ. (2561). มุมมองแบบองค์รวม (holistic view) ช่วยส่งเสริมการบริหาร
การเปลี่ยนแปลง (change management) ให้ได้ผลและยั่งยืนได้อย่างไร.
สื่อบัน เมษายน 1, 2567, จาก <https://th.linkedin.com/pulse>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา, และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows
ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ : สามลดา.
- กาญจนา รุ่งเรือง. (ม.ป.ป.). ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของ
พนักงานกับประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงาน
รังสิต). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกนทร์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. (2562). การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ
(empowerment). สื่อบัน เมษายน 1, 2567, จาก <https://doh.hpc.go.th/pmqa2562/topicDisplay.php?id=3>.
- เข็มนิษฐา พิมพ์ชื่น. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 11(1), 91-101.
- คณินนิตย์ กิจวิธิ. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คอนซิงค์ กรุ๊ป. (2564). Change Management คืออะไร องค์กรเราต้องทำแล้วหรือยัง. สื่อบัน
เมษายน 2, 2567, จาก https://www.consyncgroup.com/hr_content/change-management/.
- ครุสภา. (2563). 75 ปี สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. กรุงเทพฯ : ออนป้า.
- จิรยุทธ์ ทวีพงษ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา จันทรา. (2562). คุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการธุรกิจหอพักเอกชนในเขตตำบล
ช้างเผือกอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่.

- ฉัตรชลิกา หัสเขต. (2564). การเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหารเพศหญิงและผู้บริหารเพศชายตามทัศนคติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลิตา มิ่งขวัญ. (2564). การเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ (empowerment). สืบค้น เมษายน 2, 2567, จาก <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/definition/1966/>.
- ซัชชญา พิระธณิศร์. (2563). ความท้าทายการจัดการศึกษาในยุค Disruptive Change ของผู้บริหารสถานศึกษา. ศึกษาศาสตรสาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 4(2), 126-139.
- ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2565). องค์รวม: การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิจารณ์. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 5(2), 222-230.
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2557). คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ทิพย์บลิเคชั่น.
- _____. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฐานบัณฑิต.
- ฐิติการย์ ฤทธิชัยวัฒน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฐิริธญา พรหมศรี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ณณา มนต์ปัญญา. (2563). การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการปรับโครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดาราวิดี บรรจงช่วย. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ดวงศักดิ์ นิภาพันธุ์. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบบอโลสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทิพย์สุดา จินานุรักษ์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเจนเนอเรชั่นวายกับคุณลักษณะของผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมระบบปรับอากาศในรถยนต์เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.
- ธนิต รัตนศักดิ์ดา. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชินบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฉันทวุฒิ อักษรสมชีพ. (2561). **Agile คืออะไร เริ่มใช้งานอย่างไร**. สืบค้น ตุลาคม 1, 2566, จาก <https://medium.com/fastwork-engineering/agile-คืออะไร-เริ่มใช้งานอย่างไร-ab749306d96e>.
- ธามัน สุ่มแสงส่องนที. (2561). **สู่ความกล้าหาญภายในตน : กรณีศึกษาผู้ประกอบการอาชีพในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีรโชติ หล่ายไต้. (2560). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีและทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพพล นพรัตน์. (2563). **การสร้างควมไว้วางใจ (trust)**. สืบค้น เมษายน 1, 2567, จาก <https://www.noppol.net/uncategorized>.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2551). **การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนิสัยรักการอ่าน**. นนทบุรี : สาขาวิชาศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิภาพร สุวัฒนวิช. (2562). **แนวทางการใช้ agile ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จของธนาคารแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิมาลิกี ใบสะเมาะ. (2564). **พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บริษัทสตูดิโอ (ประเทศไทย) จำกัด. (2564). **เปลี่ยนองค์กรสู่ความสำเร็จด้วย Change Management**. สืบค้น เมษายน 2, 2567, จาก <https://teachme-biz.com/blog/change-management/>.

- ปติวรดา เกิดสุข, และคนอื่นๆ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 19(37), 51-62.
- พงศ์ศรีณย์ จันทรัตน์. (2556). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พงษ์เทพ ปลื้มใจ. (2555). ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจมาน พิเศษ. (2560). องค์ประกอบของความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). อิทธิพลภาวะผู้นำของ generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ: กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม generation Y ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณพร บุญทศ. (2558). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง ระบบนิเวศ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 9(4), 107-125.
- พระครูปลัดสัมพิพัฒน์ธรรมาจารย์. (2561). มนุษย์สัมพันธ์ตามหลักกัลยาณมิตร. วารสาร มจร. มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 115-127.
- พัชรินทร์ ถาปิ่นแก้ว. (2566). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิศาล เจนใจ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบริบทการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 19(37), 10-21.
- พุทธศักดิ์ ตันติสุทธิเวท. (2559). มาทำความเข้าใจกับ “Agile and Scrum” แนวคิด การทำงานของธุรกิจยุคใหม่. สืบค้น ตุลาคม 10, 2566, จาก <https://brandinside.asia/agile-and-scrum-for-new-business>.
- รพีพัฒน์ อิงคสิทธิ์. (2562). นักเศรษฐศาสตร์ในคูหาว่าด้วยทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกตั้ง. สืบค้น กันยายน 10, 2567, จาก <https://themomentum.co/economics-of-voting>.

- รัชนก เชื้อแพทย์. (2563). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัตติยา สวัสดิ์. (2563). อไจล์ (Agile) แนวคิดการทำงานแบบองค์กรยุคใหม่. สืบค้น ตุลาคม 1, 2566, จาก <https://research.cad.go.th/main.php?filename=index>.
- ราศี สวอินทร์, และคนอื่นๆ. (2562). รายงานการวิจัย เรื่อง การสร้างแรงบันดาลใจจากครุต้นแบบ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของนักศึกษาวิชาชีพครูในสามจังหวัดชายแดนใต้. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วรจรรย์ อาริวงค์. (2556). การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานตามแบบ Agile Model ในบริษัทกรณีศึกษา. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น.
- วรพจน์ รักธรรม. (ม.ป.ป.). การเสริมพลังอำนาจ. สืบค้น เมษายน 1, 2567, จาก [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/5815-Article%20Text-16665-18865-10-20150829%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/5815-Article%20Text-16665-18865-10-20150829%20(1).pdf).
- วัฒนา พาผล. (2551). การวิเคราะห์โครงสร้างสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา กิมเท้ง. (2553). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning) ที่มีต่อทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์และความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมพ์วิภา รักสม. (2561). รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วิรัตน์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีระพันธ์ กาวิชัย. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอไจล์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและ
การวิจัย**, 8(2), 542–555.
- ศุภตปณณชัย ปุโลอารีย์. (2564). **Holistic Management การบริหารที่เป็นองค์รวม**. สืบค้น
เมษายน 2, 2567, จาก [http://www.wdoae.doe.go.th/wp2018/wp-](http://www.wdoae.doe.go.th/wp2018/wp-content/uploads/2021/05.pdf)
[content/uploads/ 2021/05.pdf](http://www.wdoae.doe.go.th/wp2018/wp-content/uploads/2021/05.pdf).
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). **ความหมายของ Thailand 4.0**. สืบค้น มกราคม 15, 2567, จาก
<https://sites.google.com/site/adecmju4608/home/prawati>.
- ศุภนันท์ ทันทภิรมย์. (2557). **การวิเคราะห์ความแตกต่างในคุณลักษณะของครูที่มีวิทยฐานะ
ต่างกัน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สมชาย เทพแสง. (2567). **ภาวะผู้นำแบบคล่องตัว (Agile Leadership) : รูปแบบใหม่ของผู้นำใน
ยุคดิจิทัล**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยชินวัตร.
- สรฤดี ดีบุ. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เขตนครชัยบุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สรลธิ โรมรัตนพันธ์. (2561). **ความไว้วางใจคุณภาพการให้บริการ การรับรู้คุณค่า และภาพลักษณ์
ส่งผลต่อความพึงพอใจและการกลับมาใช้บริการซ้ำของสายการบินต้นทุนต่ำ
ภายในประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2567). **แผนบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. สืบค้น มกราคม 11, 2567, จาก [https://saraburi2.](https://saraburi2.go.th/web/?module=view_menu_main&id=245&name_title)
[go.th/web/?module=view_menu_main&id=245&name_title](https://saraburi2.go.th/web/?module=view_menu_main&id=245&name_title).
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (ม.ป.ป.). **การมอง
แบบองค์รวม**. สืบค้น เมษายน 1, 2567, จาก <https://www.rdpb.go.th/th/King>.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 –
2580 (ฉบับย่อ)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ.
- สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำปาง. (2561). **การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
(effective communicating)**. สืบค้น เมษายน 1, 2567, จาก
<https://plan.lpru.ac.th/km/?p=1&id=40.html>.
- สุกัญญา สายลอด. (2564). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุกฤตยา จันทร์ทรงกลด. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุปรัชญา ประดา. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุปัญญา สุนทรนนธ์. (2565). การบริหารการเปลี่ยนแปลง [Change Management] คืออะไร?. สืบค้น เมษายน 2, 2567, จาก <https://mgtsci.stou.ac.th/changemanagement1/>.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลสู่ขั้น. วารสาร Journal of Modern Learning Development, 15(2), 245-259.
- สุรพงษ์ ไสธนะเถียร. (2563). ทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, และนารัตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ, 7(5), 183-198.
- หทัยทิพย์ ลิขิตทกสมิต. (2554). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิวัฒน์ มรรคผล. (2565). ศึกษาภาวะผู้นำแบบ Agile ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิสิทธิ์ วรรณทอง. (2567). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี.

- อรษา ยิ้มจันทร์. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอโลกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัญญา โพธิ์อ้น. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อำนาจ วัดจินดา. (2560). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้น เมษายน 1, 2567, จาก https://hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170509_162857.pdf.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เอื้ออารีย์ เหมะ. (2563). **การเสริมสร้างความกล้าหาญของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Abrahams, S.P., et al. (2002). **Agile software development method**. Review and analysis. Espoo 2002. VTT Publication, 478. 107.
- Agile Alliance**. (2021). Retrieved October 1, 2024, from <https://agilealliance.org/agile2021/>.
- Akua, A.A.O., & Emmanuel, A.B. (2014). Communication in the workplace: Guidelines for improving effectiveness. **Global Journal of commerce and Management Perspective**, 3(5), 208-213.
- Bass, J.M. (2012). **Influences on agile practice tailoring in enterprise software development**. Retrieved October 2, 2022 from <https://doi.org/10.1109/AgileIndia.2012.15>.
- Benton, D.A. (1998). **Applied human relation: An organization and skill developmen approach** (6th ed). New Jersey : Prentice-Hall.
- Breakspear, S. (2017). **Developing Agile Leaders of Learning: School leadership policy for dynamic times**. Retrieved October 1, 2022 from www.wiseqatar.org/app/uploads/2019/04/rr.7.2017_wise-learnlabs.pdf.

- Ciupre, A., et al. (2018). Towards Agile Integration within Higher Education: A Systematic Assessment. **Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience**, 9(3), 69-87.
- Courtland, L.B., & John, V.T. (2010). **Business communication essentials**. Boston : Pearson.
- Cubric, M. (2012). An Agile Method for Teaching Agile in Business Schools. **The International Journal of Management Education**, 11(3), 119–131.
- Daft, R.L. (2008). **The leadership experience** (4th ed.). Ohio : Thomson South-Western.
- Davis, et al. (2000). The trusted general manager and unit performance: empirical evidence of a competitive advantage evidence of a competitive advantage. **Strategic Management Journal**, 21(5), 563-576.
- Eilers, K., Simmert, B., & Peters, C. (2020). Doing Agile vs. Being Agile—Understanding Their Effects to Improve Agile Work. In **Proceedings of the International Conference on Information Systems (ICIS)**, Hyderabad, India, 13–16 December 2020.
- Engen, B.C. (2005). **The experience of creative inspiration among creative professionals: a grounded theory approach**. doctoral dissertation, available from ProQuest Dissertations and Theses database, UMI 3175026.
- Everard, A., & Galletta, D.F. (2005). How presentation flaws affect perceived site quality, trust, and intention to purchase from an online store. **Journal of Management Information Systems**, 22(3), 56-95.
- H & G (Thailand) Co., Ltd. (n.d.). **สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างไร ให้เกิด Ownership**. สืบค้น เมษายน 1, 2567, จาก <https://g-aca-th.com/archives/23018>.
- HREX.asia. (2022). **SENSE OF OWNERSHIP: ผู้นำต้องสร้างความเป็นเจ้าของร่วมให้กับลูกทีม**. สืบค้น เมษายน 1, 2567, จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/220928-sense-of-ownership/>.
- Judge, T.A., & Piccolo, R.F. (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. **Journal of Applied Psychology**, 89(5), 755-768.

- Kashdan, T.B., et al. (2009). The curiosity and exploration inventory-11: Development, factor structure, and psychometrics. **Journal of Research in Personality**, **43(1)**, 987-998.
- Koiv, K., Liik, K., & Heidmets, M. (2019). **School leadership, teacher's psychological empowerment and work-related outcomes**. *International Journal of Educational Management*, **11(1)**, 19–31.
- Kruse, K. (2013). **What is Leadership?** Retrieved October 1, 2024, from <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/>.
- Lang, G. (2017). **Agile learning: Sprinting through the semester**. Retrieved April 22, 2024, from <https://isedj.org/2017-15/n3/ISEDJv15n3p14.html>.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York : McGraw-Hill.
- Manifesto for agile software development**. (2001). Retrieved April 22, 2024, from file:///C:/Users/ASUS/Downloads/ManifestoofAgileSoftwareDevelopment.pdf.
- Marshall, E.M. (2000). **Building trust at the speed of change: The power of the relationship – based corporation**. New York : Amacom.
- Mersino, A. (2018). **Agile Leader Role During an Agile Transformation**. Retrieved October 1, 2022 from www.vitalitychicago.com/blog/what-leaders-role-agile-transformation.
- Morgan, D.L. (1997). **Focus groups as qualitative research** (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Moschella. (2020). Agile Project Design: a systematic literature review on Agile Education applied to design. **Form@re - Open Journal per la formazione in rete**, **20(2)**, 86-102.
- Northouse, P.G. (2007). **Leadership: Theory and practice** (4th ed.). Thousand Oaks : Sage.
- Parker, D.W., Holesgrove, M., & Pathak, R. (2015). Improving productivity with self-organised teams and agile leadership. **International Journal of Productivity and Performance Management**, **64(1)**, 112-128.

- Prathan, D. (2018). **History: Some pictures and PDFs of the Agile Manifesto meeting on 2001**. Retrieved April 1, 2024, from <https://siamchamnankit.co.th/history-some-pictures-and-pdfs-of-the-agile-manifesto-meeting-on-2001-a33c40bcc2b>.
- Robinson, V. (2007). **The impact of leadership on student outcomes: Making sense of the evidence**. Retrieved April 10, 2024, from http://research.acer.edu.au/research_conference_2007/5/.
- Sergiovanni, T.J., & Moore, J.H. (1989). **Schooling for tomorrow dincting reforms to issue that count**. Boston : Allyn & Bacon.
- Sharma, S., et al. (2012). Agile Processes and Methodologies: A Conceptual Study. **International Journal on Computer Science and Engineering (IJCSE)**, 4(5), 892-898.
- Snyder, H.R. (2015). Adolescent emotionality and effortful control: Core latent constructs and links to psychopathology and functioning. **Journal of Personality and Social Psychology**, 109(1), 1132-1149.
- Stowell, S. (n.d.). **The 4 characteristics of strategically agile leaders**. Retrieved April 6, 2024, from <https://cmoe.com/strategically-agile-leaders>.
- Taylor, A. (2017). **An examination of the relationships between agile leadership factors and curriculum reform in higher education**. Doctoral of Philosophy Dissertation, Capella University.
- TNT Media, & Network Co., Ltd. (2019). **การทำงานแบบ Agile แนวคิดในการทำงานขององค์กรยุคใหม่**. Retrieved October 1, 2024, from <https://www.tnt.co.th/news/162-agile-framework-working-principle-for-modern-company>.
- Ward, S. (2020). **What is leadership?**. Retrieved September 24, 2024. from <https://bit.ly/3kBXd0D>.
- Warren, T. (2017). **Here's how you get employees to take ownership over their work**. October 1, 2022 from <https://medium.com/@warrentanner/heres-how-you-get-employees-to-take-ownership-over-their-work-ebef1f7ebf508>.
- Yamane, T. (1970). **Statistic: An introductory analysis** (2nd ed.). New York : Harper & Row.
- Yukl, G.A. (1998). **Leadership in organization** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

Agile Leadership of School Administrators Under the Office of Saraburi Primary
Educational Service Area Office 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
 2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 3. คำตอบที่ได้จะพิจารณาในภาพรวมซึ่งไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียนและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในโอกาสต่อไป จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ทัพนันท์ สุวรรณรัตน์

นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโลสของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่านและสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ อายุต่ำกว่า 30 ปี
☐ อายุ 30 – 40 ปี
☐ อายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

- ☐ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ 2. ครู

4. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง

- ☐ 1. น้อยกว่า 10 ปี
☐ 2. ระหว่าง 10 – 20 ปี
☐ 3. มากกว่า 20 ปี

6. วิทยฐานะ

- ☐ 1. ไม่มีวิทยฐานะ
☐ 2. ชำนาญการ
☐ 3. ชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่สอดคล้องกับระดับผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน เพียงข้อละ 1 ระดับเท่านั้น โดยกำหนดระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง (courage and risk taking)						
1	ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบและผลที่ตามมาทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ					
2	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องที่คิดแล้วว่าถูกต้องเหมาะสม					
3	ผู้บริหารเลือกที่จะดำเนินการตามแผนงานที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดแล้ว					
4	ผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพลใดๆ					
5	ผู้บริหารยอมรับผลของการตัดสินใจที่อาจเกิดความผิดพลาดได้					
การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (inspire others)						
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเห็นเป้าหมายในการพัฒนา องค์กรร่วมกัน					
7	ผู้บริหารสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรทุกครั้งที่มีโอกาส					
8	ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของงานอย่าง ถูกต้อง					
10	ผู้บริหารแบ่งปันเรื่องราวดีๆ เพื่อขับเคลื่อนความคิดเชิงบวกแก่ผู้อื่น					
มนุษยสัมพันธ์ (human relations)						
11	ผู้บริหารเป็นมิตรกับทุกคนไม่ยึดติดกับตำแหน่ง					
12	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่อ่อนน้อม ถ่อมตน อย่างถูกกาลเทศะ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
13	ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย					
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะ พูดคุย ขอคำแนะนำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และเรื่องส่วนตัว					
15	ผู้บริหารสาธิต และอธิบายวิธีปฏิบัติต่างๆ แก่ครูด้วยถ้อยคำสุภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์					
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (strong communication)						
16	ผู้บริหารรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ					
17	ผู้บริหารกลั่นกรองสารที่ได้รับก่อนสื่อสารต่อไปยังผู้อื่น					
18	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้อื่นทราบว่ามีความต้องการสิ่งใด					
19	ผู้บริหารมักสอดแทรกกิจกรรมประกอบการสื่อสาร เช่น การยกตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้รับสารให้จดจ่อกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการสื่อ					
20	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อ					
ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (trust)						
21	ผู้บริหารมีความจริงใจ สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อใจได้					
22	ผู้บริหารเก็บรักษาข้อมูลของสถานศึกษาโดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่ไม่จำเป็นแก่ผู้อื่น					
23	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร					
24	ผู้บริหารเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน					
25	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความเข้าใจในเนื้องานอย่างลึกซึ้ง					
การมองแบบองค์รวม (see and optimize the whole)						
26	ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในลักษณะการมองอย่างทุกด้านเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่างๆ อย่างชัดเจน					
27	ผู้บริหารอธิบาย เชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่าง วัสดุทัศน ทัศนกิจ แผนงาน เป้าประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลได้อย่างชัดเจน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
28	ผู้บริหารเห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในแต่ละระดับของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
29	ผู้บริหารมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไม่มองเพียงประเด็นปัญหาที่เผชิญอยู่เท่านั้น					
30	ผู้บริหารรู้ว่าบุคคลใดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา					
ความใฝ่รู้ (curiosity)						
31	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ					
32	ผู้บริหารพยายามเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจอยู่เสมอ					
33	ผู้บริหารพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวในวันหยุด เพื่อเข้าร่วมการสัมมนาในหัวข้อที่ผู้บริหารสนใจ					
34	ผู้บริหารพร้อมที่จะลงพื้นที่ในสถานที่ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สนใจเพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นจริง					
35	ผู้บริหารสืบเสาะหาช่องทางที่จะเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ เสมอ					
การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (change management)						
36	ผู้บริหารปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน					
37	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของครูแต่ละช่วงวัย					
38	ผู้บริหารพัฒนาทักษะให้ครูเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น					
39	ผู้บริหารเตรียมแผนรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้					
40	ผู้บริหารศึกษาในวิทยาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการบริหาร การศึกษาใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา					
การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร (empowerment)						
41	ผู้บริหารให้อำนาจตัดสินใจที่เหมาะสมแก่บุคลากรในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน					
43	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
44	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำหน้าที่ผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับชื่อตำแหน่ง					
45	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
ความเป็นเจ้าของ(ownership)						
46	ผู้บริหารรักษาภาพลักษณ์ของสถานศึกษา					
47	ผู้บริหารดูแลความเรียบร้อยภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
48	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา อาทิ น้ำ ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ อย่างประหยัด					
49	ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอย่างคุ้มค่าที่สุด					
50	ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างดีที่สุด					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
(Index of Item-Objective Congruence Index : IOC)

ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโลล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	อายุ ☐ 1. น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี ☐ 3. มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	0	+1	+1	0	+1	0.60	ใช้ได้
2	ตำแหน่ง ☐ 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ 2. ครู	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	ระดับการศึกษา ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
3	ประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่ง ☐ 1. น้อยกว่า 10 ปี ☐ 2. ระหว่าง 10-20 ปี ☐ 3. มากกว่า 20 ปี	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
4	วิทยฐานะ ☐ 1. ไม่มีวิทยฐานะ ☐ 2. ชำนาญการ ☐ 3. ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไวส์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ความกล้าหาญ และความกล้าเสี่ยง (courage and risk taking)								
1.	ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบและผลที่ตามมาทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารกล้าตัดสินใจในเรื่องที่คิดแล้วว่าถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเลือกที่จะดำเนินการตามแผนงานที่ผ่านการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดแล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยไม่เกรงกลัวอิทธิพลใดๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารยอมรับผลของการตัดสินใจที่อาจเกิดความผิดพลาดได้	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (inspire others)								
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรทุกครั้งที่มีโอกาส	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสร้างแรงกระตุ้นให้ครูมีแรงบันดาลใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของงานอย่างถูกต้อง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารแบ่งปันเรื่องราวดีๆ เพื่อขับเคลื่อนความคิดเชิงบวกแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
มนุษยสัมพันธ์ (human relations)								
11	ผู้บริหารเป็นมิตรกับทุกคนไม่ยึดติดกับตำแหน่ง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่อ่อนน้อมถ่อมตน อย่างถูกกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารลงมือปฏิบัติงานร่วมกับครูจนทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้พบปะพูดคุย ขอคำแนะนำได้ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และเรื่องส่วนตัว	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสาธิต และอธิบายวิธีปฏิบัติต่างๆ แก่ครูด้วยถ้อยคำสุภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (strong communication)								
16	ผู้บริหารรับฟังผู้อื่นอย่างเข้าใจ	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
17	ผู้บริหารกลั่นกรองสารที่ได้รับก่อนสื่อสารต่อไปยังผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้อื่นทราบว่ามีความต้องการสิ่งใด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมักสอดแทรกกิจกรรมประกอบการสื่อสาร เช่น การยกตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้รับสารให้จดจ่อกับสิ่งที่ผู้บริหารต้องการสื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (trust)								
21	ผู้บริหารมีความจริงใจ สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อใจได้	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
22	ผู้บริหารเก็บรักษาข้อมูลของสถานศึกษาโดยไม่เปิดเผยข้อมูลที่ไม่จำเป็นแก่ผู้อื่น	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจในเนื้องานอย่างลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การมองแบบองค์รวม (see and optimize the whole)								
26	ผู้บริหารมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในลักษณะการมองอย่างทุกด้านเพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่างๆ อย่างชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
27	ผู้บริหารอธิบายเชื่อมโยงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน เป้าประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการวัดผลได้อย่างชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในแต่ละระดับของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
29	ผู้บริหารมองภาพรวมของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาไม่มองเพียง ประเด็นปัญหาที่เผชิญอยู่เท่านั้น	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
30	ผู้บริหารรู้ว่าบุคคลใดเป็นผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา	0	0	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
ความใฝ่รู้ (curiosity)								
31	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ต่างๆ ด้วยความเต็มใจ	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
32	ผู้บริหารพยายามเข้าร่วมการฝึก อบรมในหลักสูตรที่สนใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารพร้อมที่จะเสียสละเวลา ส่วนตัวในวันหยุด เพื่อเข้าร่วม การสัมมนาในหัวข้อที่ผู้บริหาร สนใจ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
34	ผู้บริหารพร้อมที่จะลงพื้นที่ใน สถานที่ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สนใจ เพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นจริง	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสืบเสาะหาช่องทางที่จะ เข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (change management)								
36	ผู้บริหารปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบท ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานให้สอดคล้องกับวิถี การดำเนินชีวิตของครูแต่ละช่วงวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารพัฒนาทักษะให้ครูเพื่อ รองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจ เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
39	ผู้บริหารเตรียมแผนรับสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานมีความ ต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ผู้บริหารศึกษาในวิทยาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทาง การบริหารการศึกษาใหม่ๆ เพื่อ นำมาปรับใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร (empowerment)								
41	ผู้บริหารให้อำนาจตัดสินใจที่ เหมาะสมแก่บุคลากรในเรื่องที่ เกี่ยวกับงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ผู้บริหารให้อิสระแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรใน สถานศึกษาได้สับเปลี่ยนหมุนเวียน งานตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำ หน้าที่ผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับชื่อตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความเป็นเจ้าของ(ownership)								
46	ผู้บริหารรักษาภาพลักษณ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
47	ผู้บริหารดูแลความเรียบร้อย ภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญท่านที่					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
48	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรของ สถานศึกษา อาทิ น้ำ ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ อย่างประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ผู้บริหารใช้จ่ายงบประมาณของ สถานศึกษาที่ได้รับจัดสรรอย่าง คุ้มค่าที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ผู้บริหารรักษาผลประโยชน์ของ สถานศึกษาอย่างดีที่สุด	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๔๓/๒๕๖๗

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายทัพพนริศ สุวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๔๒/๒๕๖๗

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะนอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายทัพพนธ์ สุวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโลจิสต์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.กรรุตติ แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๔๐/๒๕๖๗

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายทัพพนริศ สุวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบบอโจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.กรวุฒิ แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๔๔/๒๕๖๗

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุศาสตร์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายทัพพนธ์ สุวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบอไจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.กรรณิ แพนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติครุศาสตร์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.รัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๘๔๑/๒๕๖๗

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนายทัพพนธ์ สุวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๑ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.กรวดี แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๒๗๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

ด้วยนายทัพพณ์นรินทร์ สวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๑ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ภาวะผู้นำแบบอใจล์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.กรวุฒิ
แผนพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบ
คุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาต
ให้นายทัพพณ์นรินทร์ สวรรณรัตน์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสาน
ขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รตัสกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ชื่อตรา

13 ธ.ค. ๖๘

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๐๕๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

ด้วยนายทัพพณ์ธีร์ สุวรรณรัตน์ รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๑ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ภาวะผู้นำแบบอัจฉริยะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และนายกรวุฒิ แผนพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็น
กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นายทัพพณ์ธีร์ สุวรรณรัตน์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ
และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวภัสสร เลาสวัสดิ์กุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ – สกุล	นายทัพพนธ์ สุวรรณรัตน์
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2534
ที่อยู่ปัจจุบัน	25/1 หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านธาตุ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านท่าพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 หมู่ 4 ตำบลลำสมพุง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี รหัสไปรษณีย์ 18180
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2562 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านท่าพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พ.ศ. 2564 ครู โรงเรียนบ้านท่าพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2557 วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาฟิสิกส์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี